# Juggling a Family and a Job...

claire

Canadian Advisory Council on the Status of Women
Conseil consultatif canadien de la situation de la femme

84- 3989 /

# Juggling a Family and a Job...

*The Canadian Advisory Council on the Status of Women*

Design and graphics: Wordsmith Creative Services Limited (Ottawa)

Prepared for The Canadian Advisory Council
on the Status of Women
66 Slater Street, 18th Floor
Box 1541, Station B
Ottawa, Ontario
K1P 5R5

This document expresses the views of the authors and does not necessarily represent the official policy of the CACSW.

Catalogue number LW31-16/1984E
ISBN 0-662-13056-1

©The Canadian Advisory Council on the Status of Women 1984

Available free of charge
from The Canadian Advisory Council
on the Status of Women
Box 1541, Station B
Ottawa, Ontario
K1P 5R5

Cette publication existe aussi en français

## *Acknowledgements*

This publication was written by Beth Symes and Colleen Sheppard. It was edited by Angela Ferrante. Director of Research, Jenniter Stoddart.

The following persons provided assistance in the final production of this manuscript. They are, in alphabetical order: Lorraine Garneau, Véréna Ossent, Catherine Rancy, Manju Sah, Micheline Savoie, Jim Young, Carol Zavitz.

The considerable help of Michelle Martel and Pauline Vaillancourt, without whom this publication would not have been possible, is greatly appreciated.

## *Table of Contents*


What's The Problem? 1

Whose Problem Is It Anyway? 3

People Say . . . 4

Sorry Dear, But You Just Might Get Pregnant . . . 5

Sorry Dear, But You Are Pregnant . . . 6

You Have To Leave Now . . . 7

When There Is Possible Danger . . . 8

Having A Baby: The Bureaucratic Way 9

- Who is entitled to leave?
- How long is the leave?
- How much notice must be given?
- When may leave start?
- What happens to seniority and benefits during a leave?
- What job security is provided for the new parent?

The Money Factor 12

Changes, the collective way.

How Does Canada Rate Internationally On Parental Benefits? 18

How Can We Improve The Situation? 21

How Much Will This Parental Scheme Cost? 22

Finally . . . 24

Sources And Further Reading 25

Paul

## *What's The Problem?*

Canadians have always regarded working people and the family with great respect. It is, therefore, surprising to learn that our laws actively discourage people in the paid labour force from having children.

Although the family and the raising of children are held in high esteem in our society, the role of women is not. Society as a whole benefits from the fact that women in the labour force, in addition to their jobs, also shoulder the responsibility and burden of childraising. It is women who actually subsidize the financial and other costs of what society regards as necessary and beneficial to all. However, inadequate compensation and insufficient time off are all that can be expected for those who have to absent themselves from work to have a family. As well, at a time when more men wish to take on their responsibilities as fathers and play a more active role in childraising, they find a great many obstacles in their path.

It should be so easy to have a child if a person is willing and able to. And yet, for low and average income Canadians struggling to hold on to their jobs, experience teaches otherwise. Here are some who found out the truth the hard way.

*Marie, a Toronto lab technologist, had worked for over ten years. A year ago, she was laid off from her job — another victim of the recent economic slowdown. Luckily, after a month, she found work in a hospital and was pleased with her new responsibilities. It was only when Marie discovered a short time later she was pregnant that she faced some unexpected troubles. Under Ontario law, an employee is eligible for maternity leave only if she has worked for her employer for one year and 11 weeks prior to the expected date of birth. Because Marie had only worked 11 months for her new employer, she had no job security. Her ten year contribution in the work force counted for nothing. After the baby was born she had to start immediately to look for work at a time when jobs were even harder to find.*

*Jan, a school teacher with a master's degree in education, applied for a short-term part-time teaching position with a school board in the Maritimes when she was three months pregnant. The interview went well and it was evident that Jan not only had the academic qualifications, but also had considerable teaching experience. Still, she did not get the job. Why? The interviewer made it clear that the deciding factor was the pregnancy and the time needed for childbirth, even though Jan's due date was not going to prevent her from completing the work. In effect, Jan was barred from earning her livelihood for six months.*

*Martin, a steelworker in Quebec, and his wife Jane, recently had a second child. Jane took her 18 weeks of maternity leave available in that province and received her 15 weeks of Unemployment Insurance Commission (UIC) benefits. Although Jane looked forward to returning to her job, the young couple could not find a day care centre that would accept a four-month-old baby. Also of concern to Martin was that his shift work prevented him from seeing enough of his family. The ideal solution would have been for Martin to stay home for a couple of months and look after his two children. But when he went to see his shop steward, he was told that his collective agreement did not allow for more than two days paid paternity leave, which he had already taken at the time of the birth. Although Martin could have had up to six months leave for illness, vocational training, and even up to two years off for full-time union activities, he could take no time off to look after his children without the risk of losing his job.*

*Jeannette, a British Columbia police officer for five years, was required to wear a uniform as part of the job. When she was five months pregnant and no longer able to fit into the uniform, her employer tried to force her to take early maternity leave. Although pregnant, Jeannette insisted that she was capable and willing to perform all the duties of her sometimes dangerous position. Her employer did not question her ability to do the job but nevertheless forced her to go on unpaid leave because the standard police uniform no longer fitted her. Fortunately, Jeannette complained, and now there are uniforms for pregnant officers.*

These are not unusual situations. On the contrary, Canadian couples are continually facing these and other bureaucratic impediments associated with having a child.

## *Whose Problem Is It Anyway?*

The short answer is: everybody's. Since society as a whole benefits from the bearing and raising of children, it should *aid* parents and not hinder them. Children are our future. When we are old they will be the ones who will look after us, either through individual efforts or their tax dollars. They represent our future; an investment in them is a sound one.

Nevertheless, in Canada we face a conflict between a modern reality and outdated laws. Maternity leave provisions were written with a 1950's ideal family in mind — one in which the father remained the breadwinner all his life and the mother dropped out of the work force completely to start a family. Today in Canada, 41 percent of the 5.5 million couples who have children are made up of partners who are both employed outside the home and the trend does not appear to be slowing down. That means that at least two million families are working hard at combining two jobs with the demands of raising a family. Single mothers have the additional burden of trying to do both on their own. For most parents, it is a difficult and expensive juggling act of day care centres and baby-sitters.

In the last decade, the change in the traditional role of women has been dramatic. In 1983, 53.8 percent of women were in the paid work force compared to 38.3 percent in 1970 — and the majority of them work full time. Those numbers include a large percentage — 69.8 percent — of women who fall into the childbearing years of 20 to 44. Overall, 61 percent of working women are married and 47.9 percent of these have children who are under three years of age. Necessity seems to have been the spur for change for many of these women — 50 percent of women in the paid labor force have husbands who earn less than $15,000 per year.

## *People Say . . .*

There are any number of outdated assumptions concerning working women, childbirth and maternity leave. It is time to put some of them to rest.

Some people believe that women do not go back to paid employment after they have had children. But, in fact, women *do* go back to work after childbirth. Sixty-nine percent of women who request maternity leave return at the end of that leave. The reasons are straightforward. Women in Canada are employed because they have a strong attachment to their job and because the family unit needs the income.

Other people believe that pregnant women get sick a lot and miss time from work. In fact, most women are able to continue working until very near their delivery date and indeed, want to do so. Pregnancy is a normal, healthy condition for women — it is not a state of illness. Very few pregnancies present medical complications which would prevent the woman from working. In those cases, employers should recognize that the women are entitled to standard sick leave benefits.

Some people also argue that because pregnancy is voluntary, the woman should shoulder the consequences of her own actions. But with the inadequacies of birth control information and methods, not all pregnancies are voluntary. Moreover, the consequences of other voluntary, riskier actions are willingly borne by society — for example, injuries from skydiving, race car driving and hockey, to name just a few.

It is also commonly assumed that if mothers do not stay at home, the social fabric of Canada will unravel. Although researchers

have been unable to agree conclusively on the results of various studies, it is clear that they have found no significant differences between the well-being of children whose mothers work outside the home and of children whose mothers stay at home. Children need security, love and affection, but a mother is not the only person who can provide this. Fathers can, but they are given much less opportunity to do so. Good outside care may actually be a plus for the social behaviour and development of children. For those concerned about the effects on a child of having a mother who works outside the home, some studies reveal that women who like their jobs tend to have children who are more outgoing and confident.

It is said that fathers are not interested in childrearing. Today, however, fathers are often present at birth and are vitally interested in the process of raising a child. In any plan to improve parental benefits, it is important to keep in mind that today's fathers want, and should be allowed to play fully, their role of partner on the day of birth. They should also have an equal opportunity to provide care for their children following the birth. Until a scheme is devised which will permit them to be an integral part of the family, working fathers will continue to be only part-time parents at best while working mothers will suffer all the negative effects of career interruptions. It should be so easy to have a child and yet complications can and do arise at all stages of parenting.

## *Sorry Dear, But You Just Might Get Pregnant . . .*

Sometimes a woman is penalized merely for having the *potential* to bear children. Legislation and policies designed to "protect" women of childbearing years have had the effect of discriminating against them and denying them some high-paying jobs. For example, as Nancy Miller Chenier reported in *Reproductive Hazards at Work*, in December, 1975, Norma James, one of several female workers in a lead storage battery division of General Motors in Oshawa, was asked by the company to show proof of her sterility or be forced to transfer to a lead-free area of the factory. The company based its decision on medical evidence it had received which suggested that the fetus could be harmed by exposure to lead. The company chose to ignore other findings which demonstrated that male workers exposed to lead could suffer low sperm counts, a decreased sex drive, and the

production of abnormal sperm — all factors which adversely affect reproduction. Because James wanted to keep her well-paid job — a job which enabled her to be at home with the children during the daytime — she underwent a tubal ligation. As she commented afterwards, "If you want your job badly enough, you'll do anything."

As James discovered, the application of protective legislation is sometimes a mixed blessing. In her case, it meant being removed from a non-traditional, i.e., higher-paying, job. Pregnant women in day care centres (traditional female job ghettoes) often encounter German measles — a known risk to the fetus. However, protection for women in this situation is a non-issue for legislators. As well, in this whole question of danger to reproduction, men continually get short-changed. Male pizza workers and steelworkers in foundries who work with high heat, for example, experience a decreased sperm count which affects reproduction, but again, little is heard about their problems.

*In the long run, we have to work to eliminate reproductive hazards in the workplace for both men and women. Until then, where there is a possible risk on the job, it should be up to the woman to decide whether she wants to take that risk or not.*

## *Sorry Dear, But You Are Pregnant . . .*

It is difficult to fight policies or practices that discriminate against the hiring of pregnant women. Often employers are neither open nor honest about the reasons for refusing to hire an applicant and it is difficult to challenge their reasons. Nor is it easy for an individual pregnant woman to take a legal action against an employer. Some employers argue that in not hiring a pregnant person they are not discriminating against women — just pregnant persons. But only women can become pregnant. Surely any policy which denies employment to a pregnant person has an adverse impact on women, and hence discriminates on the basis of sex, a ground prohibited by the federal and provincial human rights codes and by the Charter of Rights and Freedoms. However, it is far from clear that these provisions effectively prohibit discrimination on the basis of pregnancy in all jurisdictions.

*The recent amendments to the Canadian Human Rights Act, the Quebec Charter of Human Rights and Freedoms and the Saskatchewan Human Rights Code make it clear that discrimination on the basis of pregnancy or childbirth is discrimination on the basis of sex and is prohibited. We must encourage pregnant women who do not get jobs to take action.*

## *You Have To Leave Now . . .*

Federal and provincial labour legislation provides that no employer shall dismiss or lay off an employee because she is pregnant. That sounds good, but in effect the protection is incomplete. Some provisions protect a woman only during the period she is covered by law for maternity leave or only while she is actually on maternity leave. For example, there may be no job protection for a woman who is fired because of pregnancy when she is only four months pregnant. Furthermore, in all provinces other than Newfoundland, Saskatchewan and Prince Edward Island, if an employer dismisses a pregnant woman it is up to the woman, not the employer, to prove that she was dismissed or laid off solely because she was pregnant. Since employers are not likely to admit to firing a woman because she is pregnant, it is very difficult to prove otherwise.

There have been many battles fought over this issue. For example, until recently, Pacific Western Airlines had a company rule that flight attendants could not work beyond their fourth month of pregnancy. In 1974, two British Columbia flight attendants, Gail Anderson and Jeannette Asselstine, objected to the forced layoff and insisted that they be allowed to fly until their seventh month when they would have been eligible for UIC maternity benefits. The company refused their requests on two grounds: the women's own safety and that of the passengers. The company contended that in an emergency, pregnant flight attendants would not be able to perform satisfactorily. The two women laid a complaint against their employer. The Court sided with the airline and went even further when it concluded that physical attractiveness was indeed a factor in the employment of flight attendants.

However, that was not the last word. The Canadian Air Line Flight Attendants Association (CALFAA) complained to the Canadian Human Rights Commission that the rule discriminated against women. The Commission investigated and found that other airlines allowed flight attendants to work as far into their pregnancy as their doctors advised. In 1980, before a hearing into this matter was begun, the complaint was settled. The airline agreed to change its policy and it now permits flight attendants to work until the completion of the 26th week of pregnancy.

*A pregnant woman should be allowed to continue working as long as she is willing and capable of doing the job.*

## *When There Is Possible Danger . . .*

The particular vulnerability of a developing fetus to occupational health and safety hazards has forced many pregnant women to leave their jobs early on in their pregnancy. Again, the ideal long-term solution to this problem is to develop a workplace that is free of reproductive hazards. But in the short term, cases such as that of Helen Barss are likely to continue to arise. Barss, an employee of the Ontario Ministry of Education, was an operator of a video display terminal (VDT) for four hours each day. In March, 1981, when she was five months pregnant, she requested a transfer to another job because she feared that the radioactive emissions from the VDT screen might harm the fetus. Her doctor had also recommended that she not continue operating the machine. The transfer was granted, but the new job paid $20 a week less. She filed a grievance through her union and thanks to a clause in the collective agreement, she won her case.

Unfortunately, most women workers are not covered by this or any other collective agreement. Only in the province of Quebec has the problem of a mother's concern for the health and safety of the fetus been dealt with by specific legislation which covers all women in the province. A pregnant woman in Quebec has the right to a transfer if her regular job poses risks to her health or the health of the fetus. If there is no suitable alternate job, the pregnant woman may stop working and is entitled to full pay up to the delivery date, at which time she begins her regular maternity leave.

*Both men and women should have the right to withdraw from a particular job if their reproductive functions are endangered.*

## *Having A Baby: The Bureaucratic Way*

When the birth of a child is imminent, parents face an incredible array of problems. Will the woman qualify for leave? Will the man? At a time of increasing financial need, will the leave be paid?

There are two aspects to maternity leave: the first is *job protection* and this is dealt with in the maternity leave provisions enacted by the provinces. The second aspect is *compensation* while on leave and this is generally provided for in the Unemployment Insurance Act and is a federal responsibility. However, sometimes the provincial and federal provisions are at variance. For example, dates for commencing and terminating provincially regulated leave and federally regulated UIC benefits are rarely identical. Both the federal and provincial provisions are important to a would-be mother: the provincial ones ensure that she will not lose her job and the federal ones ensure that she has some guaranteed income during her maternity leave. In effect, when a woman uses her UIC maternity benefits, she is merely withdrawing from a fund she contributes to as a Canadian worker. We will deal with the provincial sphere first.

***Who is entitled to leave?*** Before maternity leave provisions were enacted, a woman who left her job in order to give birth had no job protection under provincial legislation and was often fired. Today, provincial employment standards legislation provides some protection for pregnant women. In the Northwest Territories and the Yukon, however, there is still no such legislation and the woman who chooses to have children may find herself unemployed when she most needs a job.

People who are self-employed, no matter what their occupation, are not entitled to maternity leave rights. In the ten provinces which have maternity leave for employees, the laws do not cover all workers. For example, domestic workers, farm and horticultural workers, pharmacists, psychologists, accountants and other professionals have no maternity leave rights in some provinces.

Men are generally not permitted any leave. Quebec provides two days unpaid paternity leave and Saskatchewan allows fathers a maximum of six weeks without pay. Today, men are encouraged to participate in early child care, but that possibility is severely restricted under current law.

The laws are especially unfair to adoptive parents. Adoption agencies usually require that a parent remain at home with the new child for an extended period of time. However, only Quebec, Saskatchewan, Prince Edward Island and Nova Scotia have legislation guaranteeing the legal right to adoption leave. There is a further restriction in Nova Scotia and Prince Edward Island where adoption leave is available only to women. Although society does not differentiate between adopted and natural children in other legal respects, when it comes to the early days of parenting, the adopted child and its parents are expected to make do with less.

In order to qualify for maternity leave, a woman must have worked a required period of time for the same employer. The most stringent provision is in Ontario which demands that a woman have worked for the same employer for one year and 11 weeks prior to the expected date of birth. Most other provinces require that she have worked a minimum of 12 months for the same employer. Only New Brunswick and British Columbia have no lower "threshold" requirements.

The net effect of these special requirements is that a woman who has been forced to find another job because of a layoff, or who has accepted a position in another company less than a year before she needed maternity leave, is not entitled to the leave although she may have been in the work force continuously for years. In other words, in all provinces other than New Brunswick and British Columbia, a woman contemplating pregnancy cannot change jobs. Needless to say, there is very little flexibility in the case of an unplanned pregnancy.

*Threshold requirements for parental leave should be eliminated.*

***How long is the leave?*** The length of the standard maternity leave is 17 weeks, although Alberta, British Columbia, Quebec and Saskatchewan have 18 weeks maternity leave. In some provinces, it is possible to extend the leave by a further six weeks. (Greater detail is contained in the Table at the end of this publication.)

***How much notice must be given?*** Many provinces require that a pregnant woman give her employer notice in advance of a proposed maternity leave. It is reasonable that the employer receive some notice, the length of which may depend upon circumstances, but the laws in some provinces are unduly restrictive. For example, in Newfoundland a pregnant woman must give her employer notice of the day on which she wishes to start her leave, 15 weeks before the expected date of birth.

In most provinces, four weeks is required. In the case of a woman who gives birth prematurely, she may be unable to give any notice, and therefore may not be entitled to any leave. If British Columbia and Nova Scotia, which have no specifications, do not require notice, the rigid provisions in other provinces are very likely unnecessary.

***When may leave start?*** If the woman has qualified for leave, in most provinces she may choose to start her leave up to 11 weeks before the expected date of birth. She may delay the start so that her leave will run until 17 weeks after the date of the actual birth, but the total time cannot exceed 17 weeks.

These rigid rules often do not meet the needs of parents. For example, thanks to advances in medical science, more and more premature babies have an excellent chance of survival if they receive special neo-natal care. However, our laws have not kept pace. The mother of such a child may be ready to return to work after a short period of leave and the parents may wish to take the rest of the leave two or three months later when the baby is ready to come home from the hospital. Current legislation makes no provision for that type of situation.

***What happens to seniority and benefits during a leave?*** The answer to that may come as a surprise to many people. In most provinces, seniority and benefits are frozen on the date that maternity leave begins and do not accumulate during the leave. This may cause any number of problems. For example, a woman who may have been hired three months before a male colleague, but who had two maternity leaves of 17 weeks each in a five year period, would be the first of the two to lose a job if the company had to lay off workers. Only Quebec and British Columbia have recognized the inequity of the situation and now ensure that seniority and employment benefits continue to accumulate during maternity leave.

***What job security is provided for the new parent?*** Most provincial labour legislation requires that a woman be given the same or a comparable position by her employer when she returns to work after a birth. Legislation in New Brunswick and Nova Scotia, however, assures her only of a job, with no guarantee as to wages or job duties. As previously mentioned, women in the Yukon and Northwest Territories do not have any job security at all because there is no maternity leave legislation. However, existing protection in all parts of Canada is insufficient and the case of Betty Reed, a registered laboratory technician in Toronto, explains why.

Betty Reed had been employed in a laboratory for four years when she started her maternity leave in June, 1976. In her job, she had been assigned duties which put all her skills and qualifications to good use. When she notified her employer that she would be returning to work after her leave, she was advised that there were no jobs available. After discussions with the Ministry of Labour in Ontario, the company offered her a job in the laboratory at the same wage she had been earning before she went on leave. However, the job was not comparable to the one she had left, and instead consisted of menial and unskilled work. Reed complained; an adjudicator agreed with her and ordered the company to pay her compensation.

*Workers should have the right to return to the same or comparable job following their parental leave.*

## *The Money Factor*

If a parent receives leave to care for a child, how will that leave be paid for at a time when there are increasing financial demands on the family unit? The responsibility for answering that question lies in the federal domain. *Unpaid* leave is in effect *no* leave for the majority of parents who cannot afford to take time off without pay. It was the recognition of this fact that prompted amendments to the Unemployment Insurance Act in 1971.

Under the present UIC scheme a woman can receive 60 percent of her regular earnings for 15 weeks over a 17 week period. There is a maximum amount ($255 per week before deductions, as of January 1, 1984) to which she is entitled. In addition, there is a "clawback" provision whereby up to 30 percent of maternity benefits

received must be repaid to UIC if a woman earns more than a certain amount in a year. In 1984, the maximum amount a woman can earn before the "clawback" provision comes into effect is $33,150.

In order to be eligible for UIC benefits, a woman must demonstrate a "major work force attachment." That is, a woman must have worked for a minimum of 20 weeks of insurable employment during the prior 52 weeks. This provision is the same as for ordinary UIC benefits.

However, there are restrictions to entitlement. In 1984, part-time workers employed for less than 15 hours per week or who earn less than $85 a week are not entitled to maternity benefits. This has an enormous impact, in that one in four women in the labour force works part-time as compared to one in 17 working men. As well, women employed by their husbands in family businesses are generally excluded from maternity leave benefits. This is a particular concern for women who work on the family farm and women who fish with their husbands.

In this maze of regulations, it is important to distinguish again between the provincial legislation which provides unpaid maternity *leave*, the primary function of which is to safeguard a woman's job, and federal legislation which provides for *compensation* around the time of birth. Because the provincial requirements vary, a woman may qualify for UIC benefits, but not be eligible for the provincial job security scheme. It is often a case of falling into a gap between the criteria of two different bureaucracies.

If a woman does qualify for UIC maternity benefits, she has some flexibility as to when she may take those benefits. A woman must collect her 15 weeks of UIC benefits within the following time frame: from eight weeks before the expected or actual (in the case of the child's premature birth or illness) date of delivery to 17 weeks after the birth. Before she can receive the 15 weeks of benefits, a woman faces a mandatory two week waiting period during which no benefits are paid. This waiting period is the same as for any other worker who has been laid off.

In summary, these provisions for a partially paid maternity leave represent an important step forward in the recognition of a woman's right to retain her economic independence while bearing children. Indeed, in the spring of 1983, changes were made in the UIC maternity scheme which have eliminated some of its most obvious shortcomings. First, the "magic 10 rule," a rule which said that a woman must have worked at least ten weeks around the time of

conception to qualify for UIC maternity benefits, has been eliminated. Second, the rule which prohibited a woman from claiming regular UIC benefits during the period beginning eight weeks before the expected birth of her child and terminating six weeks after the birth, has been removed. Third, women are no longer required to take maternity benefits during the first 17 weeks off work. Fourth, UIC benefits received by a woman for layoff or sickness not related to pregnancy are no longer deducted from maternity benefits. Finally, mothers of premature and/or sick newborns are allowed more flexibility as to when they may take their maternity benefits.

The new UIC provisions have also improved the situation of adoptive parents. Previously, no UIC maternity benefits were available to adoptive parents, although they may have both wanted and needed compensation in order to take time off to spend with their newly-adopted child. UIC benefits are now available to either adoptive parent who demonstrates that it is reasonable for a parent to stay at home with the child. The parents may share this 17 week period. For example, one parent might take nine weeks and the other, the remaining eight weeks. All these changes came into effect January 1, 1984.

However, adoptive parents still face an obstacle. Under provincial legislation, they may not qualify for a leave of absence from their jobs — a significant factor which both contradicts the federal government's regulations and frustrates its initiative in this area.

Many problems remain with the UIC compensation scheme despite the recent improvements. Many UIC regulations are still penalizing and arbitrary. For example, the two week waiting period for regular UIC benefits is there to serve as an incentive for the unemployed worker to find another job. But women about to give birth are in no position to look for other work. Therefore, there is little logic in retaining the two week waiting period. Again, the net effect of this provision is to deprive women of two weeks of income precisely when they most need it.

The fact that UIC benefits make up only 60 percent of a woman's regular earnings also imposes a serious financial penalty on women taking maternity leave. The Canadian Union of Postal Workers (CUPW), for instance, calculated that over a 20 week leave period, a full-time postal clerk would lose over $4,000 under the UIC maternity scheme. It is possible for an employer to "top up" UIC pregnancy benefits to 93 percent of the employee's wage under a

Supplementary Benefit Plan approved by the UIC. However, in 1982 only 1,300 employers provided this benefit, and only 100 of these employers were outside Quebec.

Furthermore, even though a woman has some flexibility in choosing when she will take UIC benefits, she may be hampered by a number of peculiarities in the legislation. For example, pregnant women who are involved in a labor dispute are not entitled to maternity benefits. If a woman's union goes on strike just before her maternity leave begins, she will receive no UIC maternity benefits during the work stoppage. The effect of this provision is to deprive a woman of the maternity benefits she has already earned.

Finally, there are still no UIC parental benefits available for natural fathers who want to stay at home with the newborn child, although there are for adoptive ones.

*Existing restrictions in UIC legislation which impose financial penalties or restrict access to parental benefits should be eliminated.*

***Changes, the collective way.*** The best that can be said about the current system in Canada is that *some* parents receive leave to care for their children and *some* women are paid partial compensation during that leave. However, the rules vary so much and are so complicated that a significant number get no help at all. Certain trade unions, recognizing the shortcomings of the present schemes, have taken a lead in pushing for reforms in parental leave through the mechanism of collective bargaining.

In the public sector, a major breakthrough came in 1979 as a result of negotiations between the Quebec government and its employees. Maternity leave was increased from 17 to 20 weeks at 93 percent of salary with UIC paying 60 percent for 15 weeks and the employer paying the balance. For women not entitled to UIC benefits, the employer provides a 20 week leave period with ten weeks at 93 percent pay. Paternity leave was increased to five days at full pay and paid adoption leave was increased from one day to ten weeks and two days to be taken by either spouse. These improved benefits cover over 200,000 Quebec workers.

In the summer of 1981, the Canadian Union of Postal Workers (CUPW), after a month long strike, also won the right to 20 weeks of 93 percent paid maternity leave from their employer, the

Denis

Treasury Board of Canada. Considerable support for the idea of extended paid maternity leave was indicated in a 1982 Gallup poll which showed that 61 percent of Canadians felt the benefits CUPW negotiated should be available to all women workers.

In the private sector, a major gain was achieved in February, 1982, by the Communication Workers of Canada in their negotiations with Bell Canada. The maternity provisions, which came into effect January, 1984, require the employer to make up the difference between 60 percent and 75 percent of an employee's regular salary. The agreement covers 7,000 operators and dining employees —95 percent of whom are women, and 15,000 technicians — five percent of whom are women.

In addition to using collective bargaining to get better benefits, trade unions have also used the grievance procedure in an attempt to get regular sickness and disability benefit coverage for pregnancy-related and childbirth absences. This tactic has been used where trade unions have been unable to obtain increased benefits and when they have had no other recourse. It is one way of extending regular coverage in order to obtain some compensation for pregnancy-related absences. Although the state of pregnancy is not an illness, there is a period close to the birth itself when a woman is unable to do her regular paid work. So far, however, the unions have been largely unsuccessful in trying to make existing benefits for those unable to work applicable to absences due to pregnancy or childbirth. Two cases illustrate the difficulties they have faced:

> *In 1979, a town planner employed by the government of Canada, Loraine Tellier-Cohen, attempted to use her accumulated sick leave when she was absent from work for three weeks after the birth of her child. She wanted to use her accumulated sick leave credits (instead of UIC benefits based only on 60 percent of her earnings) to avoid a loss in pay during this period. When the government refused to allow this as an option, she protested. The Canadian Human Rights Review Tribunal held that pregnancy-related discrimination is sex discrimination. Nevertheless, it found that pregnancy was not an illness and therefore, Tellier-Cohen could not use her*

*accumulated sick time, which would have been at full pay, to cover the four week period she was absent from work.*

*Cindy Tracey, an employee of the Ontario Ministry of Correctional Services, claimed compensation under a short-term benefit plan for sickness or injury when she gave birth by Caesarean section on September 6, 1978. Although a male colleague who had undergone a gall-bladder operation would have received such benefits, an arbitrator ruled that she could not. His reason was that absence from work due to childbirth was not caused by sickness or illness and therefore she was not entitled to compensation.*

In 1983, the Canadian Human Rights Act was amended to specify that discrimination on the basis of pregnancy or childbirth is prohibited as discrimination on the basis of sex. The Canadian Advisory Council on the Status of Women welcomes the passage of legislation which confirms this decision, but points out that women may still be denied sick leave benefits during pregnancy leave.

## *How Does Canada Rate Internationally On Parental Benefits?*

The United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women which Canada signed on July 17, 1980, provides that women receive maternity leave with pay or with comparable social benefits without loss of former employment, seniority or social allowances. Although Canada ratified this convention on December 10, 1981, this standard has not been achieved for most women workers. Indeed, compared to other countries and their treatment of pregnant women, Canada has not distinguished itself.

In the United States, there is no universal statutory provision for parental leave or compensation. As well, pregnant women used to be excluded from coverage under their employer's short-term disability programs. This prompted a new law in 1978, The

Pregnancy Discrimination Act, which made it illegal for an employer to discriminate against a woman because of pregnancy, childbirth or pregnancy-related disabilities. Now an employer can no longer exclude pregnancy-related or childbirth absences from coverage in the employee benefit plans.

With no legislated maternity benefits in the United States, it follows that women there would look to their employer for private short-term disability plans for compensation. However, in electing to go the route of private insurance in contrast to the general legislation which exists in Canada, The Pregnancy Discrimination Act has not eliminated all problems for the female worker. For example, an American pregnant worker will receive maternity benefits only if her employer has a sick leave and disability compensation plan. Given that women earn less than men, tend to work in job ghettoes, and their employers are often small businesses offering meagre sick leave benefits, the end result is that many women have little protection.

In Europe, many countries provide a much higher level of compensation than Canada. Most European countries do have a maximum allowable limit of benefits, which means that no one gets earnings beyond that point even if a substantial portion of their salary exceeds that figure. This is similar to UIC regulations in Canada which stipulate that claimants are entitled to 60 percent of their earnings but only up to a certain point which is the maximum allowable for everyone. The most complete coverage exists in Sweden where parents can share a total of nine months leave at 90 percent of their regular earnings after the birth of a child. A further nine months of unpaid leave is available to the parents. In addition, parents may reduce their working hours to six hours a day if they have a child under eight years of age. The following countries provide maternity leave for women at 100 percent of their regular earnings: East Germany, 26 weeks; Hungary, 20 weeks; Luxembourg, 16 weeks; Netherlands, 12 weeks; Poland, 16 weeks for the first child, 18 weeks for subsequent children; West Germany, 14 weeks. Danish women receive 14 weeks at 90 percent of their regular earnings; in France, women receive 90 percent of their regular earnings for 16 weeks, and for 26 weeks for the third and subsequent children.

a
B

## *How Can We Improve The Situation?*

The following is a list of possible modifications to current legislation in Canada. Implementation of any of these principles would bring a vast improvement to the lives of most parents in the labour force.

*Pregnant women should have the right to be employed and to continue working so long as they are willing and capable of doing the job.*

*A workplace should be free of reproductive hazards for both men and women. Until this is achieved, they should have the right to transfer to another job without loss of pay if their reproductive systems are at risk.*

*Threshold requirements for parental leave, such as the requirements of continuous employment with the same employer for 12 months, should be eliminated.*

*Twenty-six weeks parental leave should be available to all working mothers and fathers, including adoptive parents; the choice to be left to the family unit as to when each parent will take the leave.*

*Parental leave compensation, consisting of 95 percent of an employee's average earnings with no weekly maximum and no waiting period, should be available. Since working women earn 60 percent of men's wages, unless parental leave is fully paid, the family unit will not be able to afford to have the higher paid spouse stay at home.*

*Part-time workers should be entitled to paid parental leave.*

*Seniority and other employment benefits should accumulate during parental leave.*

*The payment of parental benefits should be made independent of regular UIC benefits. This would be an improvement over the present system which often denies benefits to pregnant women who get laid off, are unable to find work or become ill.*

*Once the parental leave is over, workers should have the right to return to the same or comparable job.*

## *How Much Will This Parental Scheme Cost?*

Not all that much. First of all, not that many women working in the paid labour force are having children. In any year, only 2.9 percent of women working outside the home go on maternity leave. In 1981, the average number of children per Canadian family was 1.4. If we assume that women will work for pay for 40 years, maternity leave of 26 weeks per child represents 1.75 percent of that worklife.

Nevertheless, the question of cost inevitably arises when discussing improvements in parental benefits, whether they follow the American approach of private insurance coverage for childbirth leave or the European model of legislated reforms and government support. While most Canadians agree in principle with the notion of helping working parents raise their families, they do have certain questions. Can we afford to improve parental benefits in these times of economic recession? Won't the costs be exorbitant and uncontrollable? This is a legitimate concern but an increasing number of studies, as well as data concerning the effect of such schemes, where they already exist, suggest not. Improved benefits may not be as great an additional burden as we fear and we should consider them in light of the importance of our commitment to sharing the costs of having children. The following examples should be useful in considering these issues:

*In the United States, following the passage of The Pregnancy Discrimination Act, employers were greatly concerned that insurance costs*

*would skyrocket. But they have not. Indeed, experience has shown that pregnancy disability coverage costs only $7.00 annually per member of the work force.*

*In the province of Saskatchewan, where the human rights legislation mirrors that U.S. Act, it was calculated that to extend benefits of short-term disability plans to pregnancy leave (as a means of topping up UIC payments to 93 percent of average salary) would cost the government a modest total of $117,000 a year (using women's average earnings in Saskatchewan for the purposes of these calculations).*

*In preparation for its negotiations with the Treasury Board in 1981, the Canadian Union of Postal Workers calculated that the cost to top up UIC benefits for its members in order to provide 20 weeks of fully-paid maternity leave would be one-quarter of one percent of the total payroll.*

*The Quebec government has costed the 20 weeks maternity leave at 93 percent of salary to be 0.69 percent of the total salary budget in 1979.*

*Economist Monica Townson studied the cost of a national system of parental leave, using the existing UIC scheme, in a report commissioned by Labour Canada and released in 1983. From this study, it is possible to calculate that fully-paid parental leave for 1985 would cost $1.19 more per week for the employee and $1.63 per week more for the employer compared to their 1981 UIC contributions.*

As is evident from these examples, the costs of fully-paid parental leave are not staggering, but are well within Canada's means even under the current economic restrictions. While collective

bargaining is one strategy to achieve that goal, the majority of workers, and women in particular, remain unorganized. These workers rely on provincial employment standards and UIC legislation for their rights and so these universal schemes must be improved.

## *Finally . . .*

The parenting of children is an important issue for all of us. Although it is women who bear the children and still have primary care of them, more and more women are remaining in the paid work force while more men are taking greater responsibility for parenting. This trend will continue and men should be encouraged to broaden their role in the nurturing process. Attitudes and assumptions about child care must change to meet the new realities. We must also remove the institutional barriers and inequalities in laws so that fathers have the opportunity to parent. It is only when the artificial constraints imposed by today's legislation are removed that men will be able to shoulder equally the responsibilities of child care, and both men and women will be free to make important choices about their commitments to family and work.

The proposed scheme of benefits for parents in the labour force will disentangle families from the confusing and even conflicting employment standards and unemployment insurance legislation. The current laws operate to take away a family's choice on how to care for their children by limiting that choice through arbitrary regulations and sexual stereotypes. It is up to parents to make the choice about how to best care for their newborn. The proposed legislative changes are simple, not prohibitively expensive, and would allow parents to have children without jeopardizing a career or incurring financial hardships. The decision to have a child in Canada is one that should be made in the context of a range of choices which are not restricted by outdated legislation. The goal is to make it possible for all parents to share the joy and burdens of child care. It is a proposal that will enrich us all.

## *Sources And Further Reading*


Aubert, Lucienne. "Employment and Motherhood." In *Women and the Constitution in Canada.* Eds. Audrey Doerr and Micheline Carrier. Ottawa: Canadian Advisory Council on the Status of Women, 1981.

Aykroyd, Colin. "Maternity Leave and Job Protection." *Lab Research Bulletin*, no. 12, December, 1980.

Babcock, Barbara Allen, Ann E. Freedman, Eleanor Holmes Norton and Susan C. Ross. *Sex Discrimination and the Law — Causes and Remedies.* Boston: Little, Brown & Co., 1975.

Bartlett, Katherine. "Pregnancy and the Constitution: The Uniqueness Trap." *California Law Review*, vol. 62, 1974.

Brown, Barbara, Thomas Emerson, Gail Falk and Ann E. Freedman. "The E.R.A.: A Constitutional Basis for Equal Rights for Women." *Yale Law Journal*, vol. 80, 1971.

Canada. Employment and Immigration Canada. *Unemployment Insurance in the 1980's.* A Report of the Task Force on Unemployment Insurance. Ottawa: Supply and Services Canada, July, 1981.

Canada. Labour Canada. Intergovernmental Committee on Women in Employment. *Maternity Leave in Canada.* Ottawa: Women's Bureau, Labour Canada, February, 1980.

Canada. Secretary of State. *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights — Report of Canada.* Ottawa: Secretary of State, October, 1982, articles 10-12.

Canada. Statistics Canada. *The Labour Force.* Ottawa: Supply and Services Canada, August, 1983, catalogue 71-001.

Canada. Statistics Canada. *Vital Statistics: Volume I, Births and Deaths 1981.* Ottawa: Supply and Services Canada, 1983, catalogue 84-204.

Canadian Advisory Council on the Status of Women. *Women, Human Rights and the Constitution: Submission of the Canadian Advisory Council on the Status of Women to the Special Joint Committee on the Constitution.* Ottawa: Canadian Advisory Council on the Status of Women, 1980.

"Canadian Air Line Flight Attendants' Association v. Pacific Western Airlines Ltd." In *Canadian Labour Law Reporter*, Transfer Binder, 1981, par. 14, 121.

Canadian Union of Postal Workers. *Parental Rights.* Ottawa: Canadian Union of Postal Workers, Negotiation Backgrounder, no. 3, March, 1981.

Chenier, Nancy Miller. *Reproductive Hazards at Work: Men, Women and the Fertility Gamble.* Ottawa: Canadian Advisory Council on the Status of Women, December, 1982.

Coffey, Mary Anne. *Parental Leaves: Towards Equality in Parenting and Working.* Prepared for a Conference on Work and the Quality of Family Life, York University, Faculty of Environmental Studies. Toronto, April 25, 1982.

Cohen, Marjorie. "Unemployment Insurance: The High Price of Equality." In *Canadian Women Studies — Les cahiers de la femme*, vol. 3, no. 4, Summer, 1982.

Erickson, Nancy S. "Pregnancy Discrimination: An Analytical Approach." *Women's Rights Law Reporter*, vol. 7, no. 11, 1981.

Erickson, Nancy S. "Women and the Supreme Court: Anatomy is Destiny." *Brooklyn Law Review*, vol. 41, no. 209, 1974.

Farmer, H.S. and T.E. Backer. *New Career Options for Women: A Counsellor's Sourcebook*. New York: Human Sciences Press, 1977.

Fowler, W. "Day Care and its Effects on Early Development." *Research in Education*. Toronto: Ontario Institute for Studies in Education, Series 18, 1978.

Gallagher, Rosemary. "An International Perspective on Parental Benefits." Presented on behalf of the Victoria Caucus of National Association of Women and the Law, Summer, 1982. In *Women in the Workforce, Affirmative Action and Parental Benefits*. Ottawa: National Association of Women and the Law, 1983.

Ginsburg, Ruth. "Sex Equality and the Constitution — The State of the Art." *Women's Rights Law Reporter*, vol. 4, no. 3, Spring, 1978.

Gold, Marc. "Equality Before the Law in the Supreme Court of Canada: A Case Study." *Osgoode Hall Law Journal*, vol. 18, 1980.

Greenlaw, Paul S. and Diana L. Foderaro. "Some Further Implications of the Pregnancy Discrimination Act." *Personnel Journal*, January, 1980.

Kamerman, Sheila B. "Maternity and Parental Benefits and Leaves." *Impact on Policy Scenes*. New York: Centre for the Social Sciences, Columbia University, 1980.

Landau, Reva. "Parental Leave: A Comparative Study." Presented on behalf of the Toronto Area Caucus of Women and the Law, November, 1982. In *Women in the Workforce: Affirmative Action and Parental Benefits*. Ottawa: National Association of Women and the Law, 1983.

Ontario. Ministry of Labour. *Pregnancy Leave Discrimination Paper*, draft. Toronto: Women's Bureau, Ontario Ministry of Labour, 1982.

Ontario. Ministry of Labour. *Women in the Labour Force*. A series of five fact sheets. Toronto: Women's Bureau, Ontario Ministry of Labour, 1979-80.

Paoli, Chantal. "Women Workers and Maternity: Some Examples from Western European Countries." In *International Labour Review*, January-February, 1982, vol. 121, no. 1.

*Parental Leave: A Key Bargaining Demand for University and Post Secondary Education Workers in Ontario*. Ontario Educational Institute Coordinating Committee Conference. Ottawa: Canadian Union of Public Employees Research Department, September, 1981.

*Pregnancy Discrimination Act*. Public Law 95-555, Statute, October 31, 1978, vol. 92.

Réaume, Denise. "Women and the Law: Equality Claims Before Courts and Tribunals." *Queens Law Journal*, no. 1, 1980.

Rubinstein, J. and C. Howes. "Care Giving and Infant Behaviour in Day Care Homes." *Development Psychology*, vol. 15, no. 1, 1979.

Rutter, Michael. "Social-Emotional Consequences of Day Care for Preschool Children." In *Day Care: Scientific and Social Policy Issues*. Eds. Edward F. Zigler and Edmund W. Gordon. Boston: Auburn House Publishing Co., 1982.

"R.V. Pacific Western Airlines Ltd." In *Canadian Labour Law Reporter*, Transfer Binder, 1975, par. 14, 287.

Smirnov, S.A. "Maternity Protection: National Law and Practice in Selected European Countries." *International Social Security Review*, no. 4, 1979.

Swan, Kenneth. "Pregnancy Leave." 1981 (unpublished paper).

Tarnopolsky, Walter. *Discrimination and the Law*. Toronto: Richard De Boo Ltd., 1982.

Thomas, Maxine S. "Differential Treatment of Pregnancy in Employee Disability Benefit Programs: Title VII and Equal Protection Clause Analysis." *Oregon Law Review*, vol. 60, Summer, 1981.

Townson, Monica. *A National System of Fully-Paid Parental Leave for Canada. Policy Choices: costs and funding mechanisms*. Ottawa: Women's Bureau, Labour Canada, Equality in the Workplace, Series A, no. 4, 1983.

"Treasury Board v. Tellier-Cohen, Canadian Human Rights Commission, Intervenor." In *Canadian Labour Law Reporter*, Transfer Binder, 1982, par. 17,016.

*Unemployment Insurance: Discussion Paper*. Written for the University of Ottawa Caucus of Women and the Law. Ottawa: National Association of Women and the Law, February, 1983.

The Canadian Advisory Council on the Status of Women
66 Slater Street, 18th Floor
Box 1541, Station B
Ottawa, Canada K1P 5R5 (613) 992-4975

Eastern Office:
The Canadian Advisory Council on the Status of Women
800 Dorchester West, Suite 1036
Montreal, Quebec H3B 1X9 (514) 283-3123

Western Offices:
The Canadian Advisory Council on the Status of Women
1055 West Georgia, 18th Floor
P.O. Box 11144
Vancouver, British Columbia V6E 3P3 (604) 666-1174

The Canadian Advisory Council on the Status of Women
269 Main Street, Suite 600
Winnipeg, Manitoba R3C 1B2 (204) 949-3140

PRINTED IN CANADA

# Le défi du double emploi

claire

Conseil consultatif canadien de la situation de la femme

Canadian Advisory Council on the Status of Women

# Le défi du double emploi

*Conseil consultatif canadien*
*de la situation de la femme*

Conception graphique : Wordsmith Creative Services Limited (Ottawa)

Préparé pour le Conseil consultatif canadien
de la situation de la femme
66, rue Slater, 18e étage
C.P. 1541, Succursale B
Ottawa (Ontario)
K1P 5R5

Le présent document exprime le point de vue des auteures et
ne reflète pas forcément la politique officielle du CCCSF.

N° de catalogue LW31-16/1984F
ISBN 0-662-92501-7

©Le Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, 1984

Distribué gratuitement par le
Conseil consultatif canadien
de la situation de la femme
C.P. 1541, Succursale B
Ottawa (Ontario)
K1P 5R5

This publication is also available in English

## *Remerciements*

Cette publication a été écrite par Beth Symes et Colleen Sheppard. La révision est due à Angela Ferrante. Directrice de la recherche : Jennifer Stoddart.

Plusieurs personnes ont contribué à l'étape finale de la production de ce manuscrit. Ce sont, par ordre alphabétique : Lorraine Garneau, Véréna Ossent, Catherine Rancy, Manju Sah, Micheline Savoie, Jim Young, Carol Zavitz.

L'aide précieuse de Michelle Martel et de Pauline Vaillancourt, sans lesquelles cette publication n'aurait pas pu voir le jour, a été très appréciée.

## *Table des matières*


Cerner le problème 1

Le problème de qui? 3

On dit que . . . 4

Désolé, madame, mais vous pourriez être enceinte . . . 6

Désolé, madame, mais vous êtes enceinte . . . 7

Madame, vous ne pouvez pas rester . . . 9

Oui, mais les risques . . . 10

Le "bébé fonctionnarisé" 11

- Qui a droit à un congé?
- Et la durée du congé?
- Le préavis : combien de temps à l'avance?
- À partir de quand prendre le congé?
- Qu'advient-il de l'ancienneté et des avantages sociaux durant le congé?
- Et la sécurité d'emploi?

Une question d'argent 15

- Le poids de la négociation collective

Les avantages parentaux, ici et ailleurs 21

Comment améliorer la situation? 23

Le prix de ces réformes? 24

En conclusion . . . 26

Sources et documentation supplémentaire 29

Paul

## *Cerner le problème*

Le peuple canadien a toujours eu beaucoup de respect pour le travail et la famille. Il est donc surprenant de constater que nos lois font tout pour nous décourager d'avoir des enfants lorsque nous sommes sur le marché du travail.

Alors que la famille et la tâche d'élever les enfants sont tenues en grande estime dans notre société, il n'en est rien du rôle de la femme. C'est la société tout entière qui profite de ce que les femmes assument la double responsabilité d'élever les enfants et d'occuper un emploi rémunéré sur le marché du travail. Elles font les frais d'une tâche considérée comme nécessaire et avantageuse pour tous. Et pourtant les compensations en temps et en argent accordées à celles qui doivent s'absenter pour se consacrer à leur famille sont nettement insuffisantes. Qui plus est, à une époque où les hommes sont de plus en plus nombreux à vouloir assumer un rôle paternel plus actif et participer davantage à l'éducation de leurs enfants, les obstacles à une telle participation sont presque insurmontables.

Ça devrait être si facile d'avoir des enfants pour ceux qui en ont le désir et la capacité. Mais les Canadiens à revenu faible et moyen, qui se débattent pour garder leur emploi, savent bien que la réalité est tout autre. Les exemples qui suivent en témoignent.

*Marie, technicienne de laboratoire à Toronto, travaillait depuis dix ans. Il y a un an, elle a été mise à pied, victime de la récession, comme tant d'autres. Un mois plus tard, elle a eu la chance de trouver un autre emploi qui lui plaisait bien, dans un hôpital. Peu après, Marie était enceinte, et c'est là que les problèmes ont commencé. En Ontario, une employée n'a droit au congé de maternité que si elle a travaillé un an et onze semaines pour le même employeur avant la date prévue de l'accouchement. Étant donné que Marie n'avait travaillé que onze mois pour son nouvel employeur, elle n'avait aucune sécurité d'emploi. Ses dix années d'expérience sur le marché du travail ne comptaient pour rien. Après la naissance de son enfant, elle a été obligée de chercher du*

*travail immédiatement, au plus fort de la crise économique.*

*Jan, enseignante titulaire d'une maîtrise en éducation, était candidate à un poste d'enseignante à temps partiel, de courte durée, auprès d'un conseil scolaire des Maritimes. Elle était enceinte de trois mois. L'entrevue s'était bien passée et il était évident que Jan possédait non seulement les aptitudes nécessaires mais aussi l'expérience voulue. Et pourtant elle n'a pas obtenu le poste. Pourquoi? L'employeur lui a bien fait comprendre que c'était parce qu'elle était enceinte et qu'il faudrait prévoir un congé pour son accouchement. Jan aurait quand même pu s'acquitter de ses tâches jusqu'au bout, puisque la période d'emploi se terminait avant la date prévue de son accouchement. En fin de compte, elle a été privée de travail et de salaire pendant six mois.*

*Martin, métallurgiste du Québec, et sa femme Jane, venaient d'avoir un deuxième enfant. Jane avait pris les vingt semaines de congé de maternité prévues par la loi au Québec et avait touché des prestations d'assurance-chômage pendant quinze semaines. Elle était désireuse de retourner au travail mais n'arrivait pas à trouver de garderie pour son bébé de quatre mois. De son côté, Martin travaillait par quarts et ne voyait pas sa femme et ses enfants autant qu'il l'aurait voulu. L'idéal aurait été que Martin reste à la maison quelques mois pour prendre soin des deux enfants. Son délégué syndical lui expliqua que la convention collective ne lui accordait que deux jours de congé de paternité payés, déjà pris à la naissance de l'enfant. Alors que Martin aurait pu avoir jusqu'à six mois de congé de maladie ou de formation professionnelle et même jusqu'à deux ans de congé pour activités*

*syndicales à plein temps, il risquait de perdre son emploi s'il prenait congé pour s'occuper de ses enfants.*

*Jeannette, agente de police depuis cinq ans en Colombie-Britannique, devait à ce titre porter l'uniforme. Enceinte de cinq mois, c'était devenu impossible et l'employeur voulait l'obliger à prendre un congé de maternité anticipé. Malgré son état, Jeannette se déclarait capable et désireuse de remplir toutes les fonctions liées à son poste, même si elles étaient parfois dangereuses. L'employeur n'a pas mis en doute ces déclarations, mais il l'a quand même forcée à prendre un congé de maternité sans traitement parce qu'elle n'était plus capable de porter l'uniforme réglementaire. Heureusement, Jeannette a porté plainte et il y a maintenant des uniformes pour les agentes enceintes.*

Ce ne sont pas des cas exceptionnels. Au contraire. Les couples canadiens se heurtent constamment à des problèmes de ce genre et à des obstacles bureaucratiques quand ils envisagent d'avoir un enfant.

## *Le problème de qui?*

En trois mots : tout le monde. Puisque c'est la société tout entière qui bénéficie de la venue au monde des enfants, elle se doit d'*aider* les parents plutôt que de les entraver. Les enfants, c'est notre futur. Quand nous serons vieux, ce sont eux qui prendront soin de nous, par leurs efforts personnels ou par les impôts qu'ils paieront. Ils sont une promesse d'avenir, un investissement pour le futur.

Le problème, au Canada, c'est que les réalités de la vie moderne entrent en conflit avec des lois périmées. Nos dispositions sur le congé de maternité reflètent l'idéal qu'on avait de la famille dans les années cinquante : le père était le soutien unique et la mère quittait définitivement son emploi pour élever les enfants. Aujourd'hui au Canada, sur les 5,5 millions de couples qui ont des enfants, les deux

conjoints travaillent dans 41 pour cent des cas, et cette tendance semble s'accentuer. Cela signifie qu'au moins deux millions de couples essaient le concilier les exigences de deux emplois et de leur famille. Les mères célibataires ont un fardeau supplémentaire, car elles sont seules pour jouer le double rôle de mère et de soutien de famille. La plupart des parents se livrent à toutes sortes d'acrobaties budgétaires pour payer la garderie ou la gardienne.

Ces dix dernières années, le rôle de la femme au sein de l'association mari-femme a changé du tout au tout : en 1970, 38,3 pour cent des femmes étaient salariées, contre 53,8 pour cent en 1983. De nos jours, la plupart d'entre elles travaillent à temps plein. La majorité de ces femmes, soit 69,8 pour cent, ont entre vingt et quarante-quatre ans, c'est-à-dire qu'elles sont en âge de procréer. Au total, 61 pour cent des travailleuses sont mariées et 47,9 pour cent d'entre elles ont des enfants de moins de trois ans. Beaucoup de ces femmes semblent avoir été poussées sur le marché du travail par la nécessité : dans 50 pour cent des cas, leur mari gagne moins de 15 000 dollars par an.

## *On dit que . . .*

Il existe un bon nombre de préjugés dépassés concernant les travailleuses, les femmes qui ont des enfants et le congé de maternité. Une mise au point s'impose.

Certaines personnes croient que les femmes ne retournent pas sur le marché du travail après la naissance d'un enfant. En réalité, il n'en est rien. Soixante-neuf pour cent de celles qui demandent un congé de maternité *reviennent* après ce congé. Leurs raisons sont assez simples à comprendre : les Canadiennes travaillent parce qu'elles tiennent beaucoup à leur emploi et parce que leur famille a besoin d'un revenu.

D'autres personnes croient que les femmes enceintes sont souvent malades, ce qui les oblige à s'absenter du travail. En fait, la plupart des femmes peuvent continuer à travailler jusqu'aux dernières journées de leur grossesse et désirent qu'il en soit ainsi. La grossesse est un état normal et sain, ce n'est pas une maladie. Très peu de grossesses entraînent des complications qui peuvent obliger la femme à interrompre son travail. Dans ces rares cas, l'employeur devrait reconnaître que les intéressées ont droit aux mêmes avantages que si elles étaient malades.

D'autres encore avancent que si la femme a décidé d'avoir un enfant, elle doit en subir les conséquences. Mais comme les méthodes de contrôle des naissances ne sont pas encore absolument sûres et que les femmes ne sont pas toujours assez bien informées, les grossesses sont loin d'être toutes désirées. Et d'ailleurs la société accepte sans protester de payer les conséquences d'activités volontaires plus risquées qu'une grossesse, comme par exemple les accidents de parachutisme en chute libre, de course automobile et de hockey, pour n'en nommer que quelques-uns.

Il existe aussi une théorie assez répandue selon laquelle les structures sociales risquent de disparaître si les mères ne restent pas à la maison. Bien que les chercheurs ne puissent s'accorder de manière concluante sur les résultats des diverses études, il est clair que les différences entre le bien-être des enfants dont la mère travaille à l'extérieur du foyer et celui des autres semblent minimes. Les enfants ont besoin de sécurité, d'amour et d'affection, et leur mère n'est pas la seule à pouvoir leur donner tout cela. Leur père pourrait jouer ce rôle, si seulement il en avait la possibilité. Quant aux soins prodigués à l'extérieur du foyer par les garderies, ils peuvent en fait favoriser le comportement social et l'épanouissement de l'enfant. Des études ont démontré que les enfants dont la mère apprécie son travail sont souvent plus confiants et extravertis, ce qui rassurera ceux qui s'inquiètent des effets néfastes du travail maternel.

Nous avons déjà entendu dire que les pères ne s'intéressent pas à l'éducation de leurs enfants. Pourtant, il est de plus en plus fréquent aujourd'hui que le père assiste à la naissance de son enfant et s'intéresse de très près à son éducation. Dans tout projet visant à l'amélioration des avantages parentaux, il importe d'accorder une attention toute particulière aux besoins des pères de famille et de leur donner la possibilité d'assumer pleinement leur rôle de parent après la naissance. Tant qu'il n'y aura pas de réforme permettant aux pères de faire partie intégrante de la famille, ils continueront à n'être que des pères à temps partiel, tandis que de leur côté les mères devront interrompre leur carrière et en supporter toutes les conséquences négatives. Ça devrait être si facile d'avoir un enfant, et pourtant à chaque étape de cette aventure les parents peuvent se heurter à toutes sortes de complications.

## *Désolé, madame, mais vous pourriez être enceinte . . .*

Quelquefois, la femme est pénalisée à cause de sa *capacité biologique* de porter des enfants. Des lois et des politiques conçues au départ pour "protéger" les femmes en âge de procréer se sont en réalité soldées par de la discrimination à leur égard et les ont empêchées d'accéder à certains emplois bien payés. Citons l'exemple évoqué par Nancy Miller Chenier dans *Fécondité humaine et milieu de travail* : en décembre 1975, Norma James, employée de la division des accumulateurs plomb-acide de la General Motors à Oshawa, s'est vu demander par l'employeur de fournir une preuve de stérilité, ou bien d'accepter une mutation dans un autre secteur de l'usine exempt de plomb. L'employeur s'appuyait sur des renseignements médicaux voulant que le plomb soit dangereux pour le foetus, mais il préférait ne pas tenir compte d'autres renseignements selon lesquels le plomb pouvait aussi présenter des dangers pour les travailleurs de sexe masculin, notamment une diminution du nombre des spermatozoïdes et de la puissance sexuelle, et des malformations des spermatozoïdes, facteurs qui tous nuisent à la reproduction. Comme Norma James voulait garder son emploi, qui était bien payé et lui permettait d'être à la maison pendant la journée avec ses enfants, elle décida de subir une ligature des trompes. "Quand on veut vraiment garder son emploi, on fait n'importe quoi", a-t-elle expliqué.

Comme le montre l'histoire de Norma James, les lois faites pour protéger sont parfois des instruments à double tranchant. Dans son cas, ces lois pouvaient la forcer à quitter un emploi non traditionnel, qui était aussi un emploi bien rémunéré. Dans les garderies, qui sont depuis toujours des ghettos d'emploi pour les femmes, il arrive souvent que des femmes enceintes soient exposées à la rubéole, maladie dont les risques pour le foetus sont bien connus. Pourtant, dans ce milieu, la question de la protection des femmes ne se pose même pas pour les législateurs. D'ailleurs, en ce qui concerne les dangers pour l'appareil reproducteur, les hommes ne s'en tirent pas mieux : par exemple, la forte chaleur à laquelle sont exposés les cuisiniers dans les pizzerias et les métallurgistes dans les fonderies fait baisser le compte des spermatozoïdes, ce qui diminue la fécondité. Et pourtant la législation tient rarement compte de leurs problèmes.

*À la longue, il faudra éliminer les risques que présente le lieu de travail pour l'appareil reproducteur féminin et masculin. Mais en attendant, lorsqu'un travail présente des risques de ce genre, la femme devrait pouvoir décider si elle est disposée ou non à les prendre.*

## *Désolé, madame, mais vous êtes enceinte . . .*

Sur le marché du travail, il est difficile d'empêcher les politiques ou pratiques discriminatoires à l'égard des femmes enceintes. Souvent, l'employeur ne donne pas la raison véritable pour laquelle il refuse d'engager une candidate, et il est difficile de contester ses raisons. Il n'est pas aisé pour une femme enceinte d'intenter, toute seule, une poursuite contre un employeur. Certains employeurs prétendent qu'en refusant d'embaucher une personne enceinte, ils ne font pas de discrimination à l'égard des femmes mais seulement des personnes enceintes. Or, seules les femmes ont cette capacité biologique. Il est donc clair qu'une politique qui empêche une femme enceinte d'être engagée ne peut nuire qu'aux femmes et constitue par conséquent de la discrimination fondée sur le sexe, motif de distinction illicite au sens des différents codes fédéral et provinciaux des droits de la personne et de la Charte des droits et libertés. Cependant, il n'est pas prouvé que ces dispositions combattent de façon efficace la discrimination à l'égard des femmes enceintes dans toutes les juridictions.

*Les modifications apportées récemment à la Loi canadienne sur les droits de la personne, à la Charte des droits et libertés du Québec et au Code des droits de la personne de la Saskatchewan montrent bien que la discrimination en raison d'une grossesse ou de la naissance d'un enfant est en fait de la discrimination fondée sur le sexe, et qu'elle est par conséquent interdite. Nous devons encourager les femmes enceintes victimes de cette discrimination à porter plainte.*

Denis

## *Madame, vous ne pouvez pas rester . . .*

La législation du travail interdit à l'employeur de congédier ou de mettre à pied une employée parce qu'elle est enceinte, que ce soit au niveau fédéral ou provincial. L'idée semble bonne, mais en réalité la protection offerte laisse à désirer. Certaines dispositions ne protègent la femme que durant la période de congé de maternité fixée par la loi ou lorsqu'elle est effectivement en congé de maternité. Par exemple, une femme peut n'avoir aucune protection si elle est congédiée quand elle est enceinte de quatre mois seulement. En outre, dans toutes les provinces à l'exception de Terre-Neuve, de la Saskatchewan et de l'Île-du-Prince-Édouard, il incombe à la femme enceinte congédiée, et non à son employeur, de prouver qu'elle a été congédiée ou mise à pied uniquement parce qu'elle était enceinte. Il est ensuite très difficile de faire admettre à l'employeur que c'était la véritable raison du congédiement.

Il y a déjà eu bien des contestations à ce sujet. Par exemple, jusqu'à une date récente, la Pacific Western Airlines n'autorisait pas ses agentes de bord à travailler après le quatrième mois de grossesse. En 1974, deux agentes de bord de la Colombie-Britannique, Gail Anderson et Jeannette Asselstine, ont protesté contre leur mise à pied forcée, réclamant la possibilité de travailler jusqu'à leur septième mois de grossesse, moment où elles auraient droit aux prestations d'assurance-chômage prévues pour la maternité. L'employeur a refusé, en invoquant les risques non seulement pour la sécurité des deux femmes, mais aussi celle des passagers. La compagnie prétendait qu'en cas d'urgence les agentes de bord enceintes ne seraient pas capables d'effectuer correctement leurs tâches. Les deux femmes ont alors porté plainte contre l'employeur. Non seulement le tribunal a donné raison à ce dernier, mais il est même allé jusqu'à dire que l'aspect physique attrayant était un élément essentiel du métier d'agente de bord.

Les choses n'en sont pas restées là. L'Association du personnel navigant des lignes aériennes canadiennes s'est plainte de la nature discriminatoire de cette décision auprès de la Commission canadienne des droits de la personne. La Commission a alors fait enquête et s'est aperçue que d'autres compagnies aériennes autorisaient leurs agentes de bord enceintes à travailler aussi longtemps que le médecin leur conseillait. En 1980, avant que la cause ne soit entendue, les parties ont réglé leur différend : l'employeur a

accepté de changer sa politique, et il permet maintenant aux agentes de bord de travailler jusqu'à la vingt-sixième semaine de grossesse inclusivement.

*La femme enceinte devrait pouvoir continuer à travailler aussi longtemps qu'elle est capable et désireuse de s'acquitter de ses fonctions.*

## *Oui, mais les risques . . .*

Étant donné que le foetus est particulièrement vulnérable aux risques que peut présenter le lieu de travail, beaucoup de femmes enceintes sont obligées de quitter leur emploi au début de leur grossesse. À long terme, la solution idéale serait évidemment d'éliminer tous les dangers pour l'appareil reproducteur en milieu de travail. Toutefois, à court terme, les cas comme celui de Helen Barss vont continuer à être nombreux. Employée du ministère de l'Éducation de l'Ontario, Barss travaillait quatre heures par jour devant un écran cathodique. En mars 1981, enceinte de cinq mois, elle a demandé une mutation, craignant que les radiations de l'écran cathodique ne nuisent à son enfant. Son médecin lui avait aussi recommandé de cesser d'utiliser l'appareil. La mutation lui a été accordée, mais son nouvel emploi lui rapportait 20 dollars de moins par semaine. Elle a alors déposé un grief par l'entremise de son syndicat. Grâce à une disposition de la convention collective, elle a obtenu gain de cause.

Malheureusement, la majorité des travailleuses ne sont pas syndiquées. Le Québec est la seule province à tenir compte des inquiétudes de la femme enceinte pour son foetus. Il y existe une loi qui s'applique à toutes les femmes et protège expressément l'enfant à naître; cette loi prévoit qu'une femme enceinte a le droit d'être mutée à un autre poste si son travail habituel présente des risques pour elle-même ou pour l'enfant qu'elle porte. Si aucun autre emploi ne convient, elle peut cesser de travailler tout en ayant droit à son plein salaire jusqu'à l'accouchement, moment où commence son congé de maternité.

*Les travailleurs des deux sexes devraient avoir le droit de changer de travail si celui-ci présente des risques pour l'appareil reproducteur.*

## *Le "bébé fonctionnarisé"*

Les couples qui attendent un enfant se posent bien des questions : la mère pourra-t-elle avoir un congé? et le père? est-ce que ce congé sera payé, à un moment où les parents auront vraiment besoin d'argent?

Quand on parle de congé de maternité, il faut penser à deux choses : premièrement, à la *sécurité d'emploi* (elle fait l'objet des dispositions sur le congé de maternité adoptées par les provinces); et deuxièmement, à la *rémunération pendant le congé* (en général, c'est la Loi sur l'assurance-chômage qui y pourvoit). Cependant, les dispositions fédérales et provinciales sont parfois contradictoires. Par exemple, les dates où commencent et se terminent les avantages du congé de maternité provincial et les versements de l'assurance-chômage fédérale ne coïncident que rarement. Pour une femme qui voudrait avoir un enfant, les deux formes d'avantages ont leur importance : les dispositions provinciales lui garantissent son emploi, tandis que les prestations fédérales lui fournissent un certain revenu pendant son congé de maternité. En fait, quand une femme touche les prestations de maternité de l'assurance-chômage, elle ne fait que puiser dans un fonds auquel elle contribue en sa qualité de travailleuse canadienne. Nous examinerons d'abord l'aspect provincial des avantages.

***Qui a droit à un congé?*** Avant que les dispositions sur le congé de maternité soient adoptées, une femme qui quittait son emploi pour avoir un enfant n'avait aucune sécurité d'emploi en vertu de la législation provinciale, et la plupart du temps elle était congédiée. Aujourd'hui, les diverses lois sur les normes d'emploi assurent au moins une protection élémentaire à la femme enceinte. Ce n'est pas encore le cas dans les Territoires du Nord-Ouest ni au Yukon, et la femme qui veut avoir un enfant peut se retrouver sans emploi au moment même où elle a le plus besoin de rémunération.

Les travailleuses indépendantes n'ont pas droit aux congés de maternité, quelle que soit leur occupation. Dans les dix provinces qui prévoient un congé de maternité, les salariées ne sont pas toutes protégées par la législation. Par exemple, dans certaines provinces, les domestiques, les travailleuses agricoles, les pharmaciennes, les psychologues, les comptables et d'autres travailleuses spécialisées n'ont pas droit au congé de maternité.

En général, les nouveaux pères n'ont droit à aucun congé. Le Québec leur accorde cependant deux jours de congé de paternité sans traitement, et la Saskatchewan jusqu'à six semaines de congé sans traitement. De nos jours la société encourage les hommes à jouer un rôle actif lors de la naissance de leurs enfants, mais les lois actuelles les en empêchent.

La loi est particulièrement injuste à l'égard des parents adoptifs. En général, les organismes d'adoption exigent que le père ou la mère reste à la maison pendant une période prolongée avec l'enfant nouvellement adopté. Pourtant, seuls le Québec, la Saskatchewan, l'Île-du-Prince-Édouard et la Nouvelle-Écosse prévoient un congé d'adoption. Il existe une autre condition restrictive en Nouvelle-Écosse et à l'Île-du-Prince-Édouard, où seule la femme a droit à ce congé. La loi ne fait pas de distinction entre les enfants naturels et les enfants adoptés, mais quand il s'agit des soins prodigués par les parents, l'enfant adopté doit apparemment trouver le moyen de s'en passer.

Pour avoir droit au congé de maternité, une femme doit avoir travaillé pour le même employeur durant une période déterminée. L'Ontario est la province la plus sévère à cet égard, car elle exige une durée d'emploi d'un an et onze semaines avec le même employeur avant la date prévue de l'accouchement. Dans la plupart des autres provinces, la durée d'emploi requise est de douze mois au minimum. Seuls le Nouveau-Brunswick et la Colombie-Britannique n'imposent aucun "seuil" minimum.

Les conditions restrictives aboutissent à des absurdités : par exemple, une femme qui a été obligée de se trouver un autre emploi après avoir été mise à pied ou qui a accepté une position chez un autre employeur moins d'un an avant sa demande de congé de maternité n'y a pas droit, même si elle a travaillé sans interruption pendant des années. En d'autres termes, dans toutes les provinces autres que le Nouveau-Brunswick et la Colombie-Britannique, la femme qui envisage une grossesse peut difficilement changer d'emploi. Il va sans dire qu'en cas de grossesse non prévue, la marge de manoeuvre est bien mince.

*Les conditions restrictives d'accès aux congés parentaux devraient être abolies.*

***Et la durée du congé?*** Au Canada, la majorité des provinces accordent un congé de maternité de dix-sept semaines, mais

en Alberta, en Colombie-Britannique, au Québec et en Saskatchewan il est de dix-huit semaines. Dans certaines provinces, il est possible de le prolonger de six semaines (pour de plus amples renseignements, voir le tableau comparatif figurant à la fin de cette publication).

***Le préavis : combien de temps à l'avance?*** Dans bien des provinces, la femme enceinte est tenue de prévenir son employeur de son intention de prendre un congé de maternité. C'est une exigence raisonnable et l'échéance à respecter est plus ou moins longue selon les circonstances; dans certaines provinces, toutefois, la loi est indûment restrictive. À Terre-Neuve, par exemple, la femme enceinte doit, quinze semaines avant la date prévue de l'accouchement, informer son employeur de la date à partir de laquelle elle compte prendre son congé.

La majorité des provinces exigent quatre semaines de préavis; si l'enfant naît prématurément, il peut être impossible à la mère de donner un préavis, et elle risque par conséquent de perdre son droit à un congé. Il n'y a de restrictions de ce genre ni en Colombie-Britannique ni en Nouvelle-Écosse, et si ces deux provinces peuvent aisément s'en passer, on peut supposer que les autres provinces pourraient les abolir sans problèmes.

***À partir de quand prendre le congé?*** La plupart des provinces autorisent les femmes qui y ont droit à partir en congé de maternité onze semaines avant la date prévue de l'accouchement. Elles peuvent retarder le début du congé de façon à pouvoir bénéficier de dix-sept semaines de congé après la date véritable de l'accouchement, mais le congé entier ne doit pas dépasser dix-sept semaines.

Souvent, ces règles ne sont pas assez souples pour répondre aux besoins des parents. Par exemple, grâce aux progrès de la science médicale, de plus en plus de bébés prématurés peuvent survivre s'ils reçoivent des soins néo-natals. Malheureusement, la loi n'a pas progressé au même rythme. Il se peut que la mère d'un enfant prématuré soit prête à retourner au travail après un court congé, mais souhaite prendre le reste du congé deux ou trois mois plus tard, quand l'enfant peut quitter l'hôpital. Actuellement, la loi ne prévoit aucune disposition pour ce genre de situation.

***Qu'advient-il de l'ancienneté et des avantages sociaux durant le congé?*** Bien des gens seront sans doute surpris de la réponse à cette question. Dans la majorité des provinces, l'ancienneté et les

avantages sociaux sont bloqués dès le début du congé de maternité et ne s'accumulent pas pendant sa durée. Ceci peut causer toutes sortes de problèmes. Par exemple, une femme qui a été engagée trois mois avant un homme mais qui prend deux congés de maternité de dix-sept semaines chacun sur une période de cinq ans, sera mise à pied avant son collègue masculin si l'employeur est obligé de réduire le personnel. Seuls le Québec et la Colombie-Britannique ont reconnu l'injustice de la situation et garantissent à présent l'accumulation de l'ancienneté et des avantages sociaux pendant le congé de maternité.

***Et la sécurité d'emploi?*** Dans la plupart des provinces, la législation du travail oblige l'employeur à donner à la femme l'emploi qu'elle occupait, ou un emploi comparable, quand elle revient au travail après la naissance d'un enfant. Mais au Nouveau-Brunswick et en Nouvelle-Écosse, la législation lui garantit seulement un emploi, sans faire mention du salaire ni des fonctions. Comme nous l'avons remarqué plus haut, les femmes du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest n'ont aucune sécurité d'emploi parce qu'il n'y existe aucune législation sur les congés de maternité. Cependant, c'est d'un bout à l'autre du Canada que la protection actuelle est insuffisante, comme le montre bien le cas de Betty Reed, technicienne de laboratoire à Toronto.

Betty Reed travaillait dans un laboratoire depuis quatre ans quand elle est partie en congé de maternité, en juin 1976. Elle avait un emploi qui correspondait à ses compétences. Quand elle a prévenu son employeur qu'elle reviendrait au travail après son congé, celui-ci lui a répondu qu'il n'aurait pas d'emploi pour elle. Après l'intervention du ministère du Travail de l'Ontario, l'employeur lui a offert une autre position au laboratoire, au salaire qu'elle gagnait avant de partir en congé. Mais cet emploi n'était pas comparable au précédent car il ne s'agissait plus que de tâches inférieures et de travail non spécialisé. Betty Reed a porté plainte, l'arbitre lui a donné raison et a ordonné à l'employeur de l'indemniser.

*Après un congé parental, les travailleurs et les travailleuses devraient avoir le droit de retrouver leur poste ou d'être assurés d'un emploi comparable.*

## *Une question d'argent*

Lorsqu'un des parents obtient un congé pour s'occuper de son enfant, sur quel revenu peut-il compter, en cette période de besoins financiers accrus? La réponse à cette question relève de la sphère fédérale. Avoir un congé *sans traitement* équivaut à n'avoir *aucun congé* pour la majorité des parents qui ne peuvent se le permettre. C'est pour cela d'ailleurs que la Loi sur l'assurance-chômage a été modifiée en 1971.

À l'heure actuelle, la femme a droit à 60 pour cent de son salaire régulier (jusqu'à un maximum de 255 dollars par semaine avant les déductions, à compter du 1er janvier 1984), durant quinze des dix-sept semaines de son congé de maternité. Mais il y a un hic : si la femme a un revenu annuel supérieur à un certain montant (fixé à 33 150 dollars par an en 1984), une partie des prestations de maternité reçues (30 pour cent au maximum) doit être remboursée.

Pour pouvoir toucher des prestations d'assurance-chômage, la femme doit prouver qu'elle est "bien intégrée au marché du travail," c'est-à-dire qu'elle a travaillé au moins vingt semaines pendant les 52 semaines précédentes. Il en va de même pour les prestations d'assurance-chômage ordinaires.

Il y a toutefois des conditions qui limitent l'admissibilité. En 1984, les femmes qui travaillent moins de quinze heures par semaine ou qui gagnent moins de 85 dollars par semaine n'ont pas droit aux prestations de maternité. C'est une disposition qui a des répercussions considérables quand on pense qu'une travailleuse sur quatre est employée à temps partiel, comparativement à un travailleur sur dix-sept. Il en est de même pour les femmes qui travaillent avec leur mari dans l'entreprise familiale et qui n'ont généralement pas droit à ces prestations. Ainsi celles qui travaillent dans la ferme familiale et qui font de la pêche avec leur mari sont particulièrement exclues.

Devant cette multitude de règlements, il est important de faire la distinction entre les lois provinciales, qui prévoient un *congé* de maternité sans traitement destiné à garantir la sécurité d'emploi de la femme, et la loi fédérale, qui accorde des *prestations* à la nouvelle mère. Comme les règlements varient d'une province à l'autre, la femme peut avoir droit aux prestations d'assurance-chômage sans bénéficier de la protection des lois provinciales en matière de sécurité d'emploi. Souvent, elle se retrouve coincée entre les règlements de deux bureaucraties différentes.

La femme qui a droit à des prestations d'assurance-chômage pour le congé de maternité dispose d'une certaine liberté concernant la date de versement de ces prestations. Elle doit toucher ses quinze semaines de prestations d'assurance-chômage au cours d'une période qui peut s'étaler de la huitième semaine avant la date prévue de l'accouchement (ou la date véritable dans le cas d'une naissance prématurée ou d'une maladie), jusqu'à la dix-septième semaine après la naissance. Il faut également compter deux semaines d'attente obligatoire avant de pouvoir commencer à toucher les quinze semaines de prestations. Cette période d'attente est la même que pour le travailleur qui est mis à pied.

En résumé, le congé de maternité partiellement payé représente un important pas en avant vers la reconnaissance du droit de la femme à l'autonomie financière quand elle met au monde un enfant. En fait, au printemps 1983, le régime de la Commission de l'assurance-chômage a été amélioré pour en éliminer quelques-unes des insuffisances majeures. D'abord, la "règle des dix semaines" a été abolie; cette règle stipulait que pour avoir droit aux prestations, la femme enceinte devait avoir occupé son emploi pendant au moins dix semaines avant la date de la conception. Une autre règle a été éliminée, celle qui interdisait à une femme de réclamer les prestations ordinaires d'assurance-chômage au cours de la période commençant huit semaines avant la date prévue de l'accouchement et finissant six semaines après la naissance de l'enfant. Troisièmement, les femmes ne sont plus obligées de réclamer leurs prestations au cours des dix-sept premières semaines de congé. Quatrièmement, les prestations d'assurance-chômage touchées par une femme pour cause de maladie indépendante de la grossesse ou de mise à pied ne sont plus déduites de ses prestations de maternité. Et finalement, les mères de nouveau-nés prématurés ou malades sont plus libres qu'avant de choisir leur période de congé.

Les nouvelles dispositions de la Commission de l'assurance-chômage ont également amélioré la situation des parents adoptifs. Auparavant, il n'existait pas de congé payé pour les parents adoptifs, même lorsqu'ils souhaitaient toucher une compensation ou qu'ils en avaient besoin pour vivre. Les prestations d'assurance-chômage sont maintenant à la disposition de la mère ou du père s'ils peuvent démontrer que la présence à la maison de l'un des deux parents serait souhaitable pour l'enfant. Les parents peuvent donc se partager cette période de dix-sept semaines. Par exemple, l'un des

parents peut prendre neuf semaines et l'autre huit semaines. Tous ces changements sont entrés en vigueur le 1er janvier 1984.

Toutefois, les parents adoptifs sont encore aux prises avec un problème : certaines provinces ne leur reconnaissent pas le droit au congé parental, et rendent ainsi vains les efforts du gouvernement fédéral, tout en allant à l'encontre des règlements fédéraux.

Malgré ces améliorations récentes, le régime de compensation de la Commission de l'assurance-chômage pose encore bien des difficultés, car il continue à comporter de nombreux règlements injustes et arbitraires. Par exemple, la période d'attente de deux semaines pour pouvoir toucher des prestations ordinaires d'assurance-chômage est censée inciter le chômeur à se trouver un autre emploi. Il est bien évident que les femmes sur le point d'accoucher ne sont pas en mesure de le faire. Il est donc absurde de leur imposer un délai de deux semaines pour toucher les prestations. Une fois encore, il en résulte seulement une perte de revenus à un moment de besoins financiers accrus.

D'autre part, comme les prestations d'assurance-chômage ne couvrent que 60 pour cent du salaire régulier de la femme, celle qui prend un congé de maternité se trouve lourdement pénalisée. Par exemple, le Syndicat des postiers du Canada a calculé que durant un congé de vingt semaines, une commise des postes à temps plein peut ainsi perdre plus de 4 000 dollars. Bien sûr, en vertu d'un régime de prestations supplémentaires approuvé par la Commission de l'assurance-chômage, l'employeur peut combler les prestations d'assurance-chômage jusqu'à 93 pour cent du salaire d'une employée. Mais en 1982, seulement 1 300 employeurs ont accepté de le faire, et de ce nombre il n'y en avait que 100 à l'extérieur du Québec.

Même si la femme peut, dans une certaine mesure, décider du moment où elle veut commencer à recevoir des prestations d'assurance-chômage, elle risque de se trouver lésée par certaines particularités de la loi. Par exemple, la femme enceinte qui est impliquée dans un conflit de travail n'a pas droit aux prestations de maternité. Si son syndicat déclenche une grève juste avant son congé de maternité, elle ne peut toucher les prestations d'assurance-chômage pendant l'arrêt de travail. La loi prive donc la femme des prestations qu'elle a déjà gagnées.

Finalement, il n'existe toujours pas de prestations d'assurance-chômage pour les pères naturels qui désirent rester au foyer avec leur nouveau-né, alors que cette possibilité est offerte aux pères adoptifs.

*Il faudrait abolir les dispositions restrictives actuelles de la Commission de l'assurance-chômage, afin de mettre un terme aux sanctions financières qui touchent les nouveaux parents et limitent leur accès aux avantages parentaux.*

***Le poids de la négociation collective.*** L'aspect le plus positif du système actuel au Canada, c'est que *certains* parents ont droit à un congé pour prendre soin de leurs enfants et que *certaines* femmes ont droit à une rémunération partielle durant ce congé. Mais les règles varient tellement et sont si compliquées qu'un grand nombre de parents n'en retirent rien du tout. Conscients des lacunes des régimes actuels, quelques syndicats ont décidé de recourir à la négociation collective pour y remédier.

Dans le secteur public, la première victoire importante de ce genre a été remportée en 1979, à la suite de négociations entre le gouvernement du Québec et ses fonctionnaires. Le congé de maternité est passé de dix-sept à vingt semaines, avec 93 pour cent du salaire, l'assurance-chômage payant 60 pour cent durant quinze semaines et l'employeur comblant la différence. Aux femmes qui n'ont pas droit aux prestations d'assurance-chômage, l'employeur doit accorder un congé de maternité de vingt semaines, dont dix rémunérées à 93 pour cent du salaire. Les pères bénéficient désormais d'un congé de paternité de cinq jours à plein salaire, et le congé d'adoption payé est passé d'un jour à dix semaines et deux jours, que l'un ou l'autre conjoint peut prendre. Ces nouvelles dispositions touchent plus de 200 000 travailleurs québécois.

À l'été 1981, après une grève d'un mois, le Syndicat des postiers du Canada a également obtenu de l'employeur, le Conseil du Trésor du Canada, un congé de maternité de vingt semaines, payé à 93 pour cent du salaire. Le syndicat avait l'appui de la population canadienne, comme en témoigne un sondage Gallup de 1982 selon lequel 61 pour cent des Canadiennes et Canadiens étaient d'avis que les avantages obtenus par le syndicat devraient être étendus à toutes les travailleuses.

Dans le secteur privé, la première grande victoire a été remportée sur Bell Canada en février 1982 par les Travailleurs en communication du Canada. Les nouvelles dispositions entrées en vigueur en janvier 1984 exigent de l'employeur un congé de maternité payé à 75 pour cent, l'employeur versant la différence entre 60 et

75 pour cent du salaire régulier de l'employée. La convention couvre 7 000 téléphonistes et employés de cafétéria, dont 95 pour cent sont des femmes, et 15 000 techniciens, dont cinq pour cent sont des femmes.

En plus de la négociation collective pour obtenir de meilleurs avantages sociaux, les syndicats ont utilisé la procédure de grief afin d'obtenir des prestations ordinaires de maladie et d'incapacité pour les absences liées à la grossesse et à la naissance d'un enfant. Ils ont dû recourir à cette tactique en désespoir de cause, dans les cas où ils n'ont pas réussi à obtenir des avantages supplémentaires par d'autres moyens. C'est une façon d'étendre la protection ordinaire grâce à une certaine compensation pour les absences liées à la grossesse. Bien que la grossesse ne soit pas une maladie, il y a quand même au moment de la naissance d'un enfant une période où la femme est incapable de faire son travail rémunéré habituel. Jusqu'ici, toutefois, les syndicats n'ont pratiquement jamais pu faire assimiler les absences dues à la grossesse et à l'accouchement aux absences dues à une autre incapacité. Voici deux cas pour illustrer les difficultés auxquelles les syndicats se sont heurtés :

*En 1979, après s'être absentée du travail durant les trois semaines qui ont suivi la naissance de son enfant, une urbaniste au service du gouvernement du Canada, Loraine Tellier-Cohen, a tenté d'utiliser les journées de congé de maladie qu'elle avait accumulées. Elle voulait ainsi éviter d'avoir recours à l'assurance-chômage, qui représentait 60 pour cent de son salaire régulier, afin de ne pas perdre une partie de sa rémunération au cours de cette période. Lorsque le gouvernement a rejeté sa requête, elle a porté plainte. Le tribunal d'examen de la Commission canadienne des droits de la personne était bien d'avis que la discrimination fondée sur la grossesse était de la discrimination sexuelle, mais il a soutenu que la grossesse n'était pas une maladie, et que par conséquent Loraine Tellier-Cohen ne pouvait pas toucher les quatre semaines de congé de maladie à plein salaire à la suite de son absence.*

a
B

*Cindy Tracey, employée des Services correctionnels de l'Ontario, avait demandé des prestations en vertu d'un régime d'assurance-maladie et accident de courte durée, après avoir accouché par césarienne le 6 septembre 1978. Si un de ses collègues avait subi une opération de la vésicule biliaire, il aurait eu droit à ces prestations; mais un arbitre a décidé que Cindy Tracey n'y avait pas droit, sous prétexte que l'absence due à un accouchement n'était pas causée par une maladie.*

En 1983, la Loi canadienne sur les droits de la personne a été modifiée et stipule maintenant que la discrimination en raison d'une grossesse ou d'un accouchement est interdite parce que c'est de la discrimination fondée sur le sexe. Le Conseil consultatif canadien de la situation de la femme se réjouit de l'adoption de la législation qui vient confirmer cette décision, mais tient à souligner que les femmes peuvent encore se voir refuser l'accès aux avantages d'assurance-maladie pendant leur congé de maternité.

## *Les avantages parentaux, ici et ailleurs*

La convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, signée le 17 juillet 1980, prévoit des congés de maternité payés ou assortis de prestations sociales comparables, avec la garantie du maintien de l'emploi antérieur, des droits d'ancienneté et des avantages sociaux. Le Canada a ratifié cette convention le 10 décembre 1981, mais la plupart des travailleuses canadiennes n'ont pas encore droit aux dispositions prévues par la convention. En fait, par rapport aux autres pays, le Canada n'occupe pas une position particulièrement avancée au chapitre de la situation des femmes enceintes.

Aux États-Unis, la loi ne prévoit ni congé, ni indemnité de maternité. Par le passé, les femmes enceintes n'étaient pas couvertes par les régimes patronaux d'assurance-invalidité de courte durée; c'est pourquoi le pays a adopté en 1978 la Pregnancy Discrimination Act, qui stipule qu'un employeur ne peut pas faire de discrimination à l'égard d'une femme pour cause de grossesse, d'accouchement ou d'une incapacité découlant d'une grossesse. Il est désormais illégal d'exclure

les femmes enceintes des régimes d'avantages sociaux pour les employés.

Comme la loi ne prévoit pas de prestations de maternité aux États-Unis, il en résulte que les femmes se tournent vers leur employeur pour souscrire à un régime privé d'assurance-invalidité de courte durée. Cependant, en choisissant de s'en remettre au secteur privé plutôt qu'à la législation, comme cela se fait au Canada, les États-Unis n'ont pas réglé tous les problèmes de la travailleuse. Par exemple, la travailleuse enceinte n'a droit à des prestations de maternité que si son employeur offre un régime d'assurance-maladie et d'invalidité. Étant donné que les femmes gagnent moins que les hommes, qu'elles sont cantonnées dans certains types d'emploi et qu'elles travaillent souvent pour de petites entreprises qui ne sont pas très généreuses au chapitre des congés de maladie, beaucoup d'entre elles se retrouvent sans protection.

En Europe, par contre, beaucoup de pays sont plus avancés que le nôtre. Dans la plupart des pays européens, les prestations comportent un plafond qu'on ne peut pas dépasser, même si une importante portion du salaire régulier de l'employée est supérieure au chiffre fixé. Cette disposition est semblable au règlement de la Commission de l'assurance-chômage, selon lequel une femme a droit à 60 pour cent de son salaire régulier, mais seulement jusqu'à un maximum fixé pour toutes les femmes, quel que soit leur salaire. C'est en Suède qu'on trouve la protection la plus complète : les deux parents peuvent se partager un congé total de neuf mois après la naissance de l'enfant, payé à 90 pour cent du salaire régulier; ils ont droit à neuf autres mois de congé non payé et peuvent aussi réduire la journée de travail à six heures pour prendre soin d'un enfant de moins de huit ans. Plusieurs autres pays accordent à la femme un congé de maternité payé au plein salaire : l'Allemagne de l'Est vingt-six semaines, la Hongrie vingt semaines, le Luxembourg seize semaines, les Pays-Bas douze semaines, la Pologne seize semaines pour un premier enfant et dix-huit semaines pour les autres, l'Allemagne de l'Ouest quatorze semaines. Les Danoises ont droit à quatorze semaines de congé payé à 90 pour cent de leur salaire régulier, et les Françaises à seize semaines de congé payé à 90 pour cent du salaire régulier pour les deux premiers enfants et à vingt-six semaines pour les enfants suivants.

## *Comment améliorer la situation?*

Les modifications qui pourraient être apportées aux lois actuelles sont nombreuses. L'adoption de l'une ou l'autre d'entre elles faciliterait déjà sensiblement la vie de la plupart des parents qui sont sur le marché du travail.

*La femme enceinte devrait avoir le droit d'occuper un emploi et de continuer à travailler aussi longtemps qu'elle le veut et qu'elle le peut.*

*Le milieu de travail devrait être exempt de tous les risques pour l'appareil reproducteur, que ce soit celui des femmes ou des hommes. En attendant, les travailleuses et travailleurs devraient avoir le droit, si leur appareil reproducteur était en danger, d'être mutés à un autre emploi sans perte de salaire.*

*Les conditions préalables telles que l'obligation de douze mois de service ininterrompu chez le même employeur pour avoir droit à un congé parental devraient être abolies.*

*Un congé parental de vingt-six semaines devrait être accordé à* ***tous*** *les parents qui sont sur le marché du travail, y compris les parents adoptifs. Les parents devraient avoir la possibilité de choisir le moment où chacun d'entre eux prendra le congé.*

*Un congé parental payé à 95 pour cent du salaire moyen de l'employé(e), sans maximum hebdomadaire ni période d'attente, devrait être accordé. Étant donné que les femmes gagnent en moyenne 60 pour cent du salaire des hommes, le conjoint dont le salaire est le plus élevé ne peut pas se permettre le luxe de prendre congé, à moins que le congé parental ne soit entièrement payé.*

*Un congé parental payé devrait être accordé aux travailleurs à temps partiel.*

*L'ancienneté et les autres avantages sociaux devraient pouvoir s'accumuler pendant le congé parental.*

*Le paiement des prestations de congé parental devrait être indépendant des prestations ordinaires d'assurance-chômage. Il en résulterait une nette amélioration par rapport au système actuel, qui prive souvent de prestations les femmes enceintes lorsqu'elles sont mises à pied, ne peuvent trouver du travail ou tombent malades.*

*À la fin du congé parental, les parents devraient avoir le droit de reprendre leur emploi ou d'obtenir un emploi comparable.*

## *Le prix de ces réformes?*

Il ne serait pas très élevé, en fin de compte. Tout d'abord, il n'y a pas tant de travailleuses qui ont des enfants : chaque année, seulement 2,9 pour cent d'entre elles prennent un congé de maternité. Et de nos jours, les femmes n'ont pas beaucoup d'enfants. En 1981, la famille canadienne comptait en moyenne 1,4 enfant. Si l'on suppose qu'une femme travaille en moyenne pendant 40 années, le congé de maternité de 26 semaines par enfant représente 1,75 pour cent de sa vie active.

Cependant, la question des coûts se pose inévitablement quand on parle d'améliorer les avantages parentaux, qu'il s'agisse de régimes privés d'assurance-maternité, comme cela se fait aux États-Unis, ou de législation et de subventions gouvernementales, comme en Europe. La plupart des Canadiennes et Canadiens s'accordent sur le principe des avantages parentaux, mais ils se posent quand même quelques questions : est-ce que nous en avons les moyens par ces temps difficiles? est-ce que les coûts ne dépasseront pas les prévisions? Ces interrogations sont légitimes, mais un nombre croissant d'études et de données concernant les effets des programmes déjà existants

démontrent que ce n'est pas le cas. L'amélioration des avantages sociaux pour les parents n'est pas une charge aussi lourde que l'on pourrait s'imaginer. Puisque la société est disposée à assumer collectivement une partie du fardeau financier que représentent les enfants, le coût de ces mesures est pleinement justifié. Les exemples suivants devraient pouvoir nous aider à réfléchir sur ce problème :

*Aux États-Unis, après l'adoption de la Pregnancy Discrimination Act, les employeurs étaient certains que le coût des assurances allait monter en flèche. Ce ne fut pas le cas. En fait, l'assurance-maternité ne coûte que sept dollars par an par travailleur.*

*En Saskatchewan, où le code des droits de la personne est calqué sur la Pregnancy Discrimination Act des États-Unis, il a été calculé que, pour étendre les régimes d'incapacité de courte durée aux femmes enceintes (de façon à combler les prestations versées par l'assurance-chômage pour atteindre 93 pour cent du salaire moyen), il n'en coûterait au gouvernement que 117 000 dollars par année (calcul basé sur le salaire moyen d'une femme en Saskatchewan).*

*En vue de ses négociations avec le Conseil du Trésor en 1981, le Syndicat des postiers avait calculé qu'afin d'accorder un congé de maternité de vingt semaines à plein salaire aux membres du syndicat, il n'en coûterait que 0,25 pour cent de la masse salariale totale pour combler la différence entre les prestations de l'assurance-chômage et le plein salaire des employées.*

*Le gouvernement du Québec a estimé qu'en 1979 un congé de maternité de vingt semaines payé à 93 pour cent du salaire coûtait 0,69 pour cent du budget total des salaires.*

*Monica Townson, une économiste, a étudié le coût d'un système national de congés parentaux qui utiliserait le programme de l'assurance-chômage déjà existant. Effectué pour le compte de Travail Canada, son rapport est paru en 1983. À partir de cette étude, il est possible de calculer qu'un système national de congés parentaux de 26 semaines à plein salaire pour 1985 coûterait 1,19 dollar de plus par semaine à l'employé(e) et 1,63 dollar de plus par semaine à l'employeur par rapport à ce qu'ils devaient respectivement débourser en 1981.*

Comme on peut donc le constater, ces réformes ne sont pas ruineuses et notre pays en a parfaitement les moyens, même en cette période de difficultés économiques. La négociation collective est le meilleur moyen d'atteindre ce but, bien sûr, mais la majorité des travailleurs, et les femmes en particulier, ne sont pas syndiqués et ne peuvent compter que sur les lois provinciales en matière de normes d'emploi et d'assurance-chômage; il faut donc améliorer ces régimes universels.

## *En conclusion . . .*

Le métier de parent est un sujet qui nous intéresse toutes et tous. Bien sûr, ce sont les femmes qui portent les enfants et qui s'en occupent le plus, mais le nombre des mères qui demeurent sur le marché du travail croît sans cesse, tandis que les pères sont de plus en plus nombreux à s'occuper de leurs enfants. Cette tendance est destinée à se poursuivre et il faut encourager les hommes à s'engager toujours davantage dans cette voie. Les attitudes et les idées reçues concernant les soins aux enfants doivent évoluer avec la réalité. Il faut aussi supprimer la discrimination dans les institutions et l'inégalité devant la loi pour que les pères aient autant la possibilité de s'occuper de leurs enfants que les mères. Ce n'est que lorsque nous nous serons débarrassés des contraintes artificielles imposées par nos lois que les femmes et les hommes pourront se partager équitablement les responsabilités parentales. À ce moment-là, les parents pourront prendre en toute liberté les décisions qui s'imposent concernant leur carrière et leur famille.

Les améliorations que nous proposons permettront aux couples d'échapper aux complications et aux contradictions de la législation sur les normes d'emploi et sur l'assurance-chômage. À l'heure actuelle, les parents ne peuvent pas décider lequel des deux prendra soin des enfants, parce qu'une réglementation arbitraire et des stéréotypes sexuels imposent des limites à ce choix. C'est aux parents qu'il revient de décider ce qui convient le mieux à leur nouveau-né. Nos propositions sont simples et d'un coût abordable, et elles permettraient aux couples d'avoir des enfants sans payer de leur carrière ou de leurs économies. Au Canada, la décision de fonder une famille ne devrait pas être assujettie à quelques options étroites dictées par des lois dépassées. Il s'agit de faire en sorte que tous les parents puissent partager les joies et les peines amenées par les enfants. Nous y serons tous gagnants.

## *Sources et documentation supplémentaire*


Aubert, Lucienne. "L'emploi et la maternité." In *Les femmes et la Constitution au Canada*. Éd. Audrey Doerr et Micheline Carrier. Ottawa: Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, 1981.

*L'assurance-chômage*. Au nom du caucus de l'Université d'Ottawa sur les femmes et le droit. Ottawa: Association nationale de la femme et le droit, février 1983.

Aykroyd, Colin. "Maternity Leave and Job Protection." *Lab Research Bulletin*, n° 12, décembre 1980.

Babcock, Barbara Allen, Ann E. Freedman, Eleanor Holmes Norton et Susan C. Ross. *Sex Discrimination and the Law — Causes and Remedies*. Boston: Little, Brown & Co., 1975.

Bartlett, Katherine. "Pregnancy and the Constitution: The Uniqueness Trap." *California Law Review*, vol. 62, 1974.

Brown, Barbara, Thomas Emerson, Gail Falk et Ann E. Freedman. "The E.R.A.: A Constitutional Basis for Equal Rights for Women." *Yale Law Journal*, vol. 80, 1971.

Canada. Emploi et Immigration Canada. *L'assurance-chômage dans les années 1980*. Rapport du Groupe de travail sur l'assurance-chômage. Ottawa: Approvisionnements et Services Canada, juillet 1981.

Canada. Secrétariat d'État. *Pactes internationaux relatifs aux droits de l'homme et protocole facultatif*. Ottawa: Secrétariat d'État, octobre 1982, articles 10-12.

Canada. Statistique Canada. *La population active*. Ottawa: Approvisionnements et Services Canada, catalogue 71-001, août 1983.

Canada. Statistique Canada. *La statistique de l'état civil : Volume 1, Naissances et décès 1981*. Ottawa: Approvisionnements et Services Canada, catalogue 84-204, 1983.

Canada. Travail Canada, Comité intergouvernemental de la main-d'oeuvre féminine. *Les congés de maternité au Canada*. Ottawa : Bureau de la main-d'oeuvre féminine, Travail Canada, février 1980.

"Canadian Air Line Flight Attendants' Association v. Pacific Western Airlines Ltd." In *Canadian Labour Law Reporter*, Transfer Binder, 1981, par. 14,121.

Chenier, Nancy Miller. *Fécondité humaine et milieu de travail : à vos risques et périls*. Ottawa : Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, décembre 1982.

Coffey, Mary Anne. *Parental Leaves : Towards Equality in Parenting and Working*. Préparé pour la Conference on Work and the Quality of Family Life, Université York, Faculty of Environmental Studies, Toronto, le 25 avril 1982.

Cohen, Marjorie. "Unemployment Insurance : The High Price of Equality." In *Canadian Women Studies — Les cahiers de la femme*, vol. 3, n° 4, été 1982.

Conseil consultatif canadien de la situation de la femme. *Les femmes, les droits de la personne et la Constitution : Mémoire du Conseil consultatif canadien de la situation de la femme au Comité mixte spécial sur la constitution*. Ottawa : Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, 1980.

Erickson, Nancy S. "Pregnancy Discrimination : An Analytical Approach." *Women's Rights Law Reporter*, vol. 7, n° 11, 1981.

Erickson, Nancy S. "Women and the Supreme Court: Anatomy is Destiny." *Brooklyn Law Review*, vol. 41, n° 209, 1974.

Farmer, H.S. et T.E. Backer. *New Career Options for Women: A Counsellor's Sourcebook*. New York: Human Sciences Press, 1977.

Fowler, W. "Day Care and its Effects on Early Development." *Research in Education*. Toronto: Ontario Institute for Studies in Education, Series 18, 1978.

Gallagher, Rosemary. "Les avantages parentaux: une perspective internationale." Au nom du caucus de l'Association de la femme et le droit de la région de la Colombie-Britannique, automne 1982. In *La femme sur le marché du travail: action positive et avantages parentaux*. Ottawa: Association nationale de la femme et le droit, 1983.

Ginsburg, Ruth. "Sex Equality and the Constitution — The State of the Art." *Women's Rights Law Reporter*, vol. 4, n° 3, printemps 1978.

Gold, Marc. "Equality Before the Law in the Supreme Court of Canada: A Case Study." *Osgoode Hall Law Journal*, vol. 18, 1980.

Greenlaw, Paul S. et Diana L. Foderaro. "Some Further Implications of the Pregnancy Discrimination Act." *Personnel Journal*, janvier 1980.

Kamerman, Sheila B. "Maternity and Parental Benefits and Leaves." *Impact on Policy Scenes*. New York: Centre for the Social Sciences, Université Columbia, 1980.

Landau, Reva. "Congés pour parents: une étude comparative." Présenté au nom du caucus de l'Association de la femme et le droit de la région de Toronto, novembre 1982. In *La femme sur le marché du travail: action positive et avantages parentaux*. Ottawa: Association nationale de la femme et le droit, 1983.

Ontario. Ministère du Travail. *Pregnancy Leave Discrimination Paper*, ébauche. Toronto : Bureau de la main-d'oeuvre féminine, ministère du Travail de l'Ontario, 1982.

Ontario. Ministère du Travail. *Women in the Labour Force*, une série de cinq feuilles de données. Toronto : Bureau de la main-d'oeuvre féminine, ministère du Travail de l'Ontario, 1979-1980.

Paoli, Chantal. "Les travailleuses et la maternité. Quelques exemples choisis en Europe occidentale." In *Revue internationale du travail*, janvier-février 1982, vol. 121, n° 1.

*Parental Leave : A Key Bargaining Demand for University and Post Secondary Education Workers in Ontario*. Ontario Educational Institute Coordinating Committee Conference. Ottawa : Service de la recherche du Syndicat canadien de la Fonction publique, sep-tembre 1981.

*Pregnancy Discrimination Act*. Public Law 95-555, Statute, 31 octobre 1978, vol. 92.

Réaume, Denise. "Women and the Law : Equality Claims Before Courts and Tribunals." *Queens Law Journal*, n° 1, 1980.

Rubinstein, J. et C. Howes. "Care Giving and Infant Behaviour in Day Care Homes." *Development Psychology*, vol. 15, n° 1, 1979.

Rutter, Michael. "Social-Emotional Consequences of Day Care for Preschool Children." In *Day Care : Scientific and Social Policy Issues*. Éd. Edward F. Zigler et Edmund W. Gordon. Boston : Auburn House Publishing Co., 1982.

"R.V. Pacific Western Airlines Ltd." In *Canadian Labour Law Reporter*, Transfer Binder, 1975, par. 14,287.

Smirnov, S.A. "Maternity Protection : National Law and Practice in Selected European Countries." *International Social Security Review*, n°4, 1979.

Swan, Kenneth. "Pregnancy Leave." 1981 (document non publié).

Syndicat des postiers du Canada. *Droits parentaux*. Ottawa : Syndicat des postiers du Canada, négociation, document de soutien n° 3, mars 1981.

Tarnopolsky, Walter. *Discrimination and the Law*. Toronto : Richard DeBoo Ltd., 1982.

Thomas, Maxine S. "Differential Treatment of Pregnancy in Employee Disability Benefit Programs : Title VII and Equal Protection Clause Analysis." *Oregon Law Review*, vol. 60, été 1981.

Townson, Monica. *L'égalité en milieu de travail. Un régime national de congés parentaux entièrement payés pour le Canada. Choix d'une politique, coût et modes de financement*. Ottawa : Bureau de la main-d'oeuvre féminine, Travail Canada, l'égalité en milieu de travail, série A, n° 4, 1983.

"Treasury Board v. Tellier-Cohen, Canadian Human Rights Commission, Intervenor." In *Canadian Labour Law Reporter*, Transfer Binder, 1982, par. 17,016.

Conseil consultatif canadien de la situation de la femme
66, rue Slater, 18e étage
C.P. 1541, succursale B
Ottawa (Ontario) K1P 5R5 (613) 992-4975

Bureau de l'Est :
Conseil consultatif canadien de la situation de la femme
800, boulevard Dorchester ouest, pièce 1036
Montréal (Québec) H3B 1X9 (514) 283-3123

Bureaux de l'Ouest :
Conseil consultatif canadien de la situation de la femme
1055, rue Georgia ouest, 18e étage
C.P. 11144
Vancouver (Colombie-Britannique) V6E 3P3 (604) 666-1174

Conseil consultatif canadien de la situation de la femme
269, rue Main, suite 600
Winnipeg (Manitoba) R3C 1B2 (204) 949-3140

IMPRIMÉ AU CANADA

# MATERNITY, PATERNITY AND ADOPTION LEAVES IN

## MATERNITY LEAVES

| Female Workers Excluded from Coverage | Qualifying Period | Notice | Maximum Basic Length of Leave | Extension of Leave | Seniority Benefits |
|---|---|---|---|---|---|
| **FEDERAL GOVERNMENT** | | | | | |
| None | 12 months of continuous employment with the same employer. | Notice in writing 4 weeks before leave; medical certificate certifying pregnancy and estimating date of birth; if no notice, 17 weeks with medical certificate stating she is unable to perform duties (reason must be related to pregnancy). | 17 weeks | Not specified. | Employer not required to continue seniority or benefits during leave; employment after leave is deemed continuous with employment before leave. |
| **BRITISH COLUMBIA** | | | | | |
| Farm labourers and horticulture employees; domestic workers in private residence. | None | None | 18 weeks | Up to 6 weeks for medical reasons related to pregnancy. | Employer is required to continue payments to benefit plans; employment is deemed continuous. |
| **ALBERTA** | | | | | |
| Domestic workers in private residence; farm labourers; municipal police; provincial government employees. | 12 months of employment with the same employer. | 2 weeks notice before leave; medical certificate certifying pregnancy and estimating date of birth. | 18 weeks | Up to 3 weeks for a medical condition arising after delivery. | Employee retains seniority and benefits accumulated prior to leave; no contribution required while on leave. |
| **SASKATCHEWAN** | | | | | |
| Farm labourers; ranching or market gardening employees; some domestic workers. | 12 months of continuous employment with the same employer. | 4 weeks notice before leave; medical certificate certifying pregnancy and estimating date of birth. | 18 weeks | Up to 6 weeks for medical reasons. | Employee retains seniority and benefits accrued prior to leave; no contribution required while on leave. |
| **MANITOBA** | | | | | |
| Farm labourers. | 12 months of continuous employment with the same employer. | Notice in writing 4 weeks before leave; medical certificate certifying pregnancy and estimating date of birth. | 17 weeks | Extension beyond 17 weeks if delivery occurs after the estimated date. | Employer not required to continue seniority or benefits during leave; employment after leave is deemed continuous with employment before leave. |
| **ONTARIO** | | | | | |
| None | 12 months and 11 weeks of employment with the same employer. | Notice in writing 2 weeks before leave; medical certificate certifying pregnancy and estimating date of birth. | 17 weeks | Not specified. | Seniority and benefits accrue to the commencement of leave. |

# FEDERAL AND PROVINCIAL JURISDICTIONS, 1983

| Reinstatement | Rights of Employer to Require Leave | Pregnancy-Related Illness | PATERNITY LEAVES | ADOPTION LEAVES |
|---|---|---|---|---|
| Same or comparable position with not less than the same wages and benefits. | Cannot dismiss or lay off because of pregnancy; discrimination on the basis of pregnancy is discrimination on the basis of sex and is prohibited. | For employees with 3 months continuous employment, their position is protected for up to 12 weeks of illness, including illness related to pregnancy. | None | None |
| Same or comparable position with all increments to wages and benefits as if leave had not been taken. | Cannot dismiss or lay off because of pregnancy; may require leave where duties cannot reasonably be performed because of the pregnancy; onus on employer. | Employer cannot distinguish pregnancy-related illness from other illness. | None | None |
| Same or comparable position with not less than the same wages and benefits. | Cannot dismiss or lay off due to pregnancy; may require leave where pregnancy interferes with duties. | Interpreted by Human Rights Commission to be against The Individual Rights Protection Act to distinguish pregnancy-related illness from other illness. | None | None |
| Same or comparable position at not less than the wages, benefits and seniority accrued before the leave began. | Cannot dismiss or lay off because of pregnancy; may require leave if duties cannot reasonably be performed because of pregnancy; onus on employer. | Employer cannot discriminate because the employee is temporarily disabled due to pregnancy. | 6 weeks to be taken during the 3 months before or after the birth available to an employee who has 12 months continuous employment with the same employer. | 6 weeks commencing on the day the child becomes available for adoption; available to either parent who has 12 months continuous employment with the same employer. |
| Same or comparable position with not less than the same wages and benefits. | Cannot dismiss or lay off an employee (who has completed 12 months of employment) solely because of pregnancy. | No provision. | None | None |
| Same or comparable position with not less than the same wages at the time her leave of absence began. | Cannot dismiss or lay off an employee who is entitled to maternity leave; may require leave if duties cannot reasonably be | No distinction. | None | None |

# LES CONGÉS DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ ET D'ADOPTION DA

## CONGÉS DE MATERNITÉ

| Travailleuses exclues | Période d'admissibilité | Préavis | Durée ordinaire maximale du congé | Prolongation | Ancienneté et avantages |
|---|---|---|---|---|---|
| **GOUVERNEMENT FÉDÉRAL** | | | | | |
| Aucune | 12 mois de service ininterrompu auprès du même employeur. | Avis par écrit 4 semaines avant le congé; certificat médical attestant la grossesse et indiquant la date prévue de l'accouchement; si l'employée n'a pas donné d'avis, 17 semaines de congé sur présentation d'un certificat médical indiquant qu'elle est incapable de remplir ses fonctions (pour des raisons liées à la grossesse). | 17 semaines | Pas d'indication. | L'employeur n'est pas tenu de reconnaître l'ancienneté ni les avantages accumulés durant le congé; le congé n'interrompt pas la période de service. |
| **COLOMBIE-BRITANNIQUE** | | | | | |
| Travailleuses agricoles; femmes qui travaillent dans l'horticulture; domestiques en résidence privée. | Aucune | Aucun | 18 semaines | Jusqu'à 6 semaines pour des raisons médicales liées à la grossesse. | L'employeur est tenu de continuer à contribuer aux régimes d'avantages sociaux; le congé n'interrompt pas la période de service. |
| **ALBERTA** | | | | | |
| Domestiques en résidence privée; travailleuses agricoles; policières municipales et employées de la fonction publique provinciale. | 12 mois de service auprès du même employeur. | Avis de 2 semaines avant le congé; certificat médical attestant la grossesse et indiquant la date prévue de l'accouchement. | 18 semaines | Jusqu'à 3 semaines pour des complications après l'accouchement. | L'employée conserve son ancienneté et les avantages accumulés avant le congé; il n'est pas nécessaire de contribuer aux divers régimes pendant le congé. |
| **SASKATCHEWAN** | | | | | |
| Travailleuses agricoles; femmes qui travaillent dans l'élevage du bétail ou dans la culture maraîchère; certaines domestiques. | 12 mois de service ininterrompu auprès du même employeur. | Avis de 4 semaines avant le congé; certificat médical attestant la grossesse et indiquant la date prévue de l'accouchement. | 18 semaines | Jusqu'à 6 semaines, pour des raisons médicales. | L'employée conserve son ancienneté et les avantages accumulés avant le congé; il n'est pas nécessaire de contribuer aux divers régimes pendant le congé. |
| **MANITOBA** | | | | | |
| Travailleuses agricoles. | 12 mois de service ininterrompu auprès du même employeur. | Avis par écrit 4 semaines avant le congé; certificat médical attestant la grossesse et indiquant la date prévue de l'accouchement. | 17 semaines | Prolongation après la 17e semaine si l'accouchement a eu lieu après la date prévue. | L'employeur n'est pas tenu de reconnaître l'ancienneté ni les avantages accumulés durant le congé; le congé n'interrompt pas la période de service. |

## NS LES JURIDICTIONS FÉDÉRALE ET PROVINCIALES, 1983

| | | | CONGÉS DE PATERNITÉ | CONGÉS D'ADOPTION |
|---|---|---|---|---|
| **Retour au travail** | **Droit de l'employeur d'exiger que l'employée prenne congé** | **Incapacité due à la grossesse** | | |
| Même poste ou poste comparable, avec au moins le même salaire et les mêmes avantages. | L'employeur ne peut congédier ni mettre à pied l'employée uniquement parce qu'elle est enceinte; la discrimination à cause d'une grossesse est interdite, parce que considérée comme de la discrimination sexuelle. | L'employée qui compte 3 mois de service continu est assurée de conserver son poste pendant un maximum de 12 semaines, en cas de maladie, même si celle-ci est liée à la grossesse. | Aucun | Aucun |
| Même poste ou poste comparable, avec toutes les augmentations de salaire et d'avantages auxquels l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas pris congé. | L'employeur ne peut pas congédier ni mettre à pied l'employée parce qu'elle est enceinte; il peut demander que l'employée prenne congé si sa grossesse l'empêche de remplir raisonnablement ses fonctions; la preuve lui incombe. | L'employeur ne peut faire de distinction entre ce genre d'incapacité et les autres. | Aucun | Aucun |
| Même poste ou poste comparable, avec au moins le même salaire et les mêmes avantages. | L'employeur ne peut pas congédier ni mettre à pied une employée parce qu'elle est enceinte; il peut exiger qu'elle prenne congé si sa grossesse l'empêche de remplir ses fonctions. | La Commission des droits de la personne considère que la distinction entre l'incapacité liée à la grossesse et les autres genres d'incapacité constitue une infraction à la Individual Rights Protection Act. | Aucun | Aucun |
| Même poste ou poste comparable, avec au moins le même salaire, les mêmes avantages et l'ancienneté accumulés avant le début du congé. | L'employeur ne peut pas congédier ni mettre à pied l'employée parce qu'elle est enceinte; il peut demander que l'employée prenne congé si sa grossesse l'empêche de remplir raisonnablement ses fonctions; la preuve lui incombe. | La discrimination en raison d'une incapacité temporaire due à la grossesse est interdite. | 6 semaines pendant les 3 mois qui précèdent ou suivent la naissance de l'enfant, pourvu que l'employé compte 12 mois de service ininterrompu auprès du même employeur. | 6 semaines à compter du jour où l'enfant peut effectivement être adopté; le père ou la mère peut prendre le congé à condition d'avoir 12 mois de service ininterrompu auprès du même employeur. |
| Même poste ou poste comparable, avec au moins le même salaire et les mêmes avantages. | L'employeur ne peut pas congédier ni mettre à pied une employée uniquement parce qu'elle est enceinte si elle compte 12 mois d'emploi. | Pas d'indication. | Aucun | Aucun |

## QUEBEC

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Farm labourers on farms with three employees or less; day care domestics. | 20 weeks of employment with the same employer in the 12 months before leave. | Notice in writing 3 weeks before leave; medical certificate certifying pregnancy and estimating date of birth. | 18 weeks | Up to 6 weeks if employee's state of health or that of her child requires the extension. | Seniority and benefits continue during leave; employer is required to continue usual payments to benefit plans. |

## NEW BRUNSWICK

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Domestic workers in private residence; farm-related services on a farm; a child employed by her parents or guardian. | None | Medical certificate stating delivery will probably take place within 6 weeks. | 17 weeks | Not specified. | None accrue during leave. |

## PRINCE EDWARD ISLAND

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Farm labourers on farms. | 12 months of continuous employment with the same employer. | Notice in writing 4 weeks before leave; medical certificate certifying pregnancy and estimating date of birth. | 17 weeks | Not specified. | None accrue during leave; employer is not required to pay pension benefits during leave. |

## NOVA SCOTIA

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Domestic workers in private residence; students and practitioners of architecture, dentistry, law, medicine, chiropody, optometry, pharmacy, engineering, accounting, psychology, surveying, veterinary science. | 12 months of employment with the same employer. | Medical certificate certifying pregnancy and estimating date of birth. | 17 weeks | Not specified. | None accrue during leave. |

## NEWFOUNDLAND

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Domestic workers in any premises where board or lodging for less than three persons is provided as remuneration. | 12 months of continuous employment with the same employer. | 15 weeks notice before birth; medical certificate certifying pregnancy and estimating date of birth. | 17 weeks | Not specified. | None accrue during leave. |

## YUKON

No maternity leave legislation.

## NORTHWEST TERRITORIES

No maternity leave legislation.

---

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Federal Government: | Canada Labour Code, Part III, Division V.1 | Saskatchewan: | Labour Standards Act, Part IV | Quebec: | |
| British Columbia: | Employment Standards Act, Part 7 | Manitoba: | Employment Standards Act | New Br | |
| Alberta: | The Employment Standards Act, Division 7 | Ontario: | Employment Standards Act, Part XI | Prince E | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | performed because of pregnancy or the performance is materially affected by the pregnancy. | | | |
| Same position with all increments to wages and benefits as if leave had not been taken. | For the 6 weeks prior to birth, the employer may require the employee to produce a medical certificate attesting to the fact that she is fit to work. If not produced, the employer may require her to begin the leave immediately. | No distinction; special provisions for miscarriages, abortions and stillbirths. | 2 days at the birth of a child. | 2 days at the adoption of a child. |
| Not specified. | Cannot refuse to hire solely because of pregnancy. | Not specified. | None | None |
| Same or comparable position with all increments to wages and benefits as if leave had not been taken. | Cannot dismiss, lay off, or suspend solely because of pregnancy. May require leave if duties cannot reasonably be performed because of pregnancy within 3 months of birth; onus on employer to prove interference. | Employer cannot distinguish from other illness. | None | Up to 6 weeks for female employee. |
| Guaranteed resumption of work; no loss of benefits or security accrued before the maternity leave. | Cannot dismiss because of pregnancy; may require leave if duties cannot reasonably be performed because of pregnancy or the performance is materially affected by the pregnancy. | Not specified. | None | Up to 5 weeks total leave for female employee only, upon adoption of a child age 5 or under. |
| Terms of employment are such that the wages, duties, benefits and positions are not less beneficial than those before the leave began. | Cannot dismiss an employee because of maternity leave permitted by Act; may require an employee to take leave; onus on employer. | Not specified. | None | None |

swick: Regulations Respecting Labour Standards, Division VI
ward Island: Employment Standards Act
Labour Act

Nova Scotia: Labour Standards Code
Newfoundland: The Labour Standards Act, Part VI

## ONTARIO

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Aucune | 12 mois et 11 semaines de service auprès du même employeur. | Avis par écrit 2 semaines avant le congé; certificat médical attestant la grossesse et indiquant la date prévue de l'accouchement. | 17 semaines | Pas d'indication. | L'ancienneté et les avantages s'accumulent jusqu'au début du congé. |

## QUÉBEC

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Travailleuses agricoles employées dans des fermes qui comptent au plus 3 employés; gardiennes d'enfants. | 20 semaines de service auprès du même employeur, au cours des 12 mois qui précèdent le congé. | Avis par écrit 3 semaines avant le congé; certificat médical attestant la grossesse et indiquant la date prévue de l'accouchement. | 18 semaines | Jusqu'à 6 semaines si la santé de l'employée ou celle de l'enfant l'exige. | L'ancienneté et les avantages s'accumulent durant le congé et l'employeur est tenu de continuer à verser les contributions habituelles. |

## NOUVEAU-BRUNSWICK

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Domestiques en résidence privée; employées de ferme; enfants à l'emploi de leurs parents ou de leur tuteur. | Aucun | Certificat médical indiquant que l'accouchement aura probablement lieu dans les 6 semaines. | 17 semaines | Pas d'indication. | Rien ne s'accumule durant le congé. |

## ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Travailleuses agricoles employées dans des fermes. | 12 mois de service ininterrompu auprès du même employeur. | Avis par écrit 4 semaines avant le congé; certificat médical attestant la grossesse et indiquant la date prévue de l'accouchement. | 17 semaines | Pas d'indication. | Rien ne s'accumule durant le congé; l'employeur n'est pas tenu de contribuer au régime de pension durant le congé. |

## NOUVELLE-ÉCOSSE

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Domestiques en résidence privée; étudiantes et professionnelles en architecture, art dentaire, droit, médecine, podologie, optométrie, pharmacie, ingéniérie, comptabilité, psychologie, arpentage et médecine vétérinaire. | Une année de service auprès du même employeur. | Certificat médical attestant la grossesse et indiquant la date prévue de l'accouchement. | 17 semaines | Pas d'indication. | Rien ne s'accumule durant le congé. |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Même poste ou poste comparable, avec au moins le même salaire qu'au début du congé. | L'employeur ne peut pas congédier ni mettre à pied une employée qui a droit à un congé de maternité; il peut exiger qu'elle prenne congé si elle ne peut pas remplir raisonnablement ses fonctions ou si sa grossesse nuit à son travail. | Aucune distinction. | Aucun | Aucun |
| Même poste, avec tous les avantages auxquels l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas pris congé. | Durant les 6 semaines qui précèdent l'accouchement, l'employeur peut exiger que l'employée produise un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler, faute de quoi il peut exiger qu'elle prenne congé immédiatement. | Aucune distinction; il y a des dispositions spéciales pour les fausses-couches, les avortements et pour les cas où l'enfant est mort-né. | 2 jours lors de la naissance d'un enfant. | 2 jours lors de l'adoption d'un enfant. |
| Pas d'indication. | L'employeur ne peut refuser d'engager une femme uniquement parce qu'elle est enceinte. | Pas d'indication. | Aucun | Aucun |
| Même poste ou poste comparable, avec au moins le même salaire et les mêmes avantages que ceux auxquels l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas pris congé. | L'employeur ne peut pas congédier, ni mettre à pied, ni suspendre une employée uniquement parce qu'elle est enceinte; il peut demander qu'elle prenne congé si sa grossesse l'empêche de remplir raisonnablement ses fonctions dans les trois mois qui précèdent l'accouchement; la preuve lui incombe. | L'employeur ne peut faire de distinction entre ce genre d'incapacité et les autres. | Aucun | La femme peut prendre jusqu'à 6 semaines. |
| Emploi garanti au retour, sans perte d'ancienneté et d'avantages accumulés avant le congé. | L'employeur ne peut congédier l'employée parce qu'elle est enceinte; il peut exiger qu'elle prenne congé si elle ne peut pas raisonnablement remplir ses fonctions ou si sa grossesse nuit à son travail. | Pas d'indication. | Aucun | 5 semaines au maximum pour la femme seulement dans le cas d'un enfant de cinq ans ou moins. |

## TERRE-NEUVE

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Domestiques qui travaillent dans des endroits où moins de trois personnes reçoivent, en guise de rémunération, le gîte ou le couvert. | 12 mois de service ininterrompu auprès du même employeur. | Avis de 15 semaines avant l'accouchement; certificat médical attestant la grossesse et indiquant la date prévue de l'accouchement. | 17 semaines | Pas d'indication. | Rien ne s'accumule durant le congé. |

## YUKON

Il n'existe aucune disposition législative sur le congé de maternité.

## TERRITOIRES DU NORD-OUEST

Il n'existe aucune disposition législative sur le congé de maternité.

---

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Gouvernement fédéral: | Code canadien du travail, vol. III, division V.1 | Saskatchewan: | Labour Standards Act, vol. IV | Québec |
| Colombie-Britannique: | Employment Standards Act, vol. 7 | Manitoba: | Employment Standards Act | Nouvea |
| Alberta: | The Employment Standards Act, division 7 | Ontario: | Employment Standards Act, vol. XI | Île-du-I |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Selon les conditions d'emploi, le salaire, les fonctions, les avantages et le poste doivent être aussi avantageux qu'avant le congé. | L'employeur ne peut congédier une employée qui a droit à un congé de maternité; il peut exiger que l'employée prenne congé; la preuve lui incombe. | Pas d'indication. | Aucun | Aucun |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | Règlement sur les normes du travail, section VI | Nouvelle-Écosse: | Labour Standards Code |
| -Brunswick: | Employment Standards Act | Terre-Neuve: | The Labour Standards Act, vol. VI |
| ince-Édouard: | Labour Act | | |